Niveau(x) d'enseignement: 7 Numéro EDUQ : 9170534
Centre d'intérêt: 871

---

Lecompte, Gilles.

La formation policière et son développement technologique / Gilles Lecompte. -- [Québec (Province)] : G. Lecompte, [1974?].
91 f. en foliotation multiple ; 29 cm.

"Ecole nationale d'administration publique. Projet d'intervention".
Comprend des bibliogr.

Vedette(s)-secondaire(s): Ecole nationale d'administration publique (Québec)

---

Descripteur(s): Développement de programmes

Identificateur(s) de nom: Institut de police du Québec

Identificateur(s) de sujet: Techniques policières

---

Le but de cette recherche est de présenter un aperçu théorique de la technologie de l'entraînement et d'indiquer les zones susceptibles d'améliorations à l'Institut de police du Québec. Pour ce faire, on procède à une revue de la littérature américaine sur le sujet et à des visites de centres d'entraînement américains dans le district de Colombie (Washington, D. C.) et dans l'état de Californie. Des entrevues personnelles furent effectuées avec des professeurs en administration policière ainsi qu'avec le personnel cadre de la California Peace Officer and Training.

---

Type de document:

---

INT
46

9170534

# LA FORMATION POLICIERE ET SON DEVELOPPEMENT TECHNOLOGIQUE

Ecole Nationale d'Administration Publique
Gilles Lecompte 73-74

ENAP-MONTRÉAL
DOCUMENTATION

4196247

APPROBATION DU SUJET

L'entraînement policier à l'Institut de police du Québec a débuté en juin 1969 dans l'emplacement actuel à Nicolet. Dès son modeste début, l'Institut de police du Québec a concentré ses efforts sur l'élaboration, la formation du personnel requis dans ce domaine et n'ayant en général aucune expérience pédagogique ou du domaine d'entraînement policier.

Depuis ce temps, les programmes ont souvent été modifiés, mais jamais par une étude approfondie ou basée sur le travail quotidien que la recrue devra accomplir à sa sortie de l'Institut de police du Québec.

L'opportunité d'un projet d'intervention dans le cadre des études à l'E.N.A.P. permet à ce moment de se pencher sur ce problème. Comment doit-on aborder le problème de la formation policière? Après plusieurs échanges sur ce sujet avec Me Normand St-Georges de la Commission de police et M. Yvon Bédard, directeur de la section Formation et Perfectionnement au ministère de la Justice, il est entendu qu'une intervention directe ne serait pas appropriée.

C'est ainsi que l'orientation du projet suppose

un schéma théorique avec quelques annexes soutenant les énoncés théoriques et par le fait même son titre "La formation policière et son développement technologique".

Le projet d'intervention est présenté verbalement au sous-ministre de la Justice, Me Robert Normand qui l'accepte et recommande monsieur Yvon Bédard comme superviseur du projet.

METHODOLOGIE

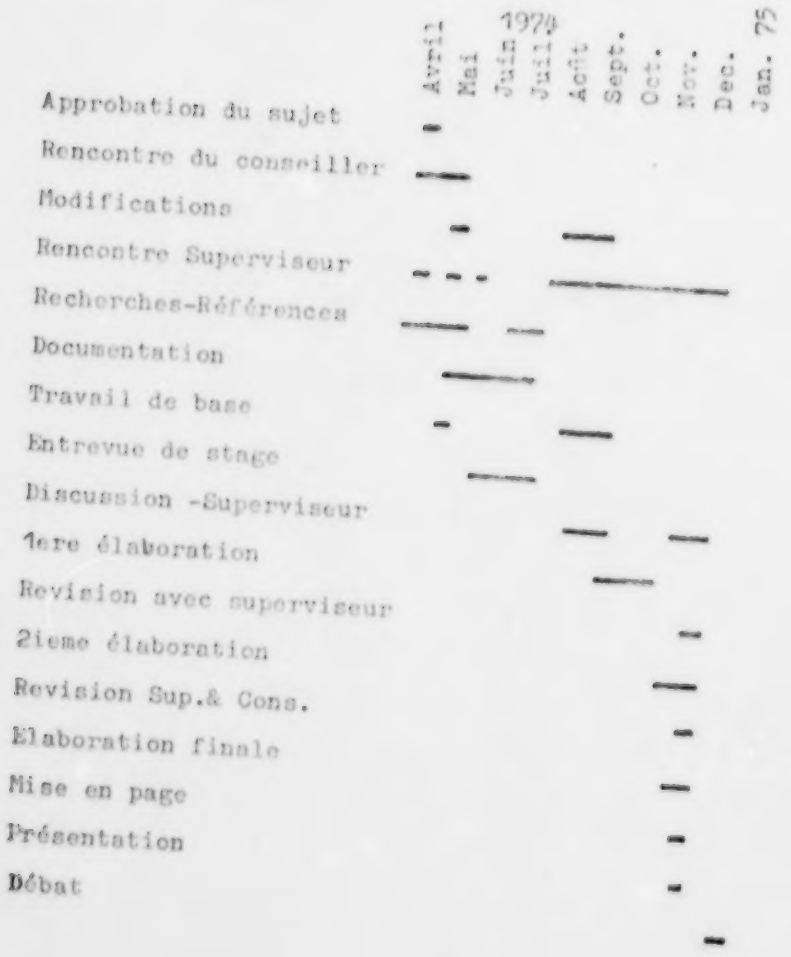
La documentation canadienne ou québécoise sur le sujet proposé se faisant très rare, on devait faire un choix entre la présentation européenne ou américaine. A cause de notre affinité de mode de vie et de pensée nord-américaine, il fut décidé de prendre l'approche américaine.

Après une brève recherche dans les bibliothèques sur le sujet, un schéma de rencontres et visites de centres d'entraînement américains fut élaboré. La concentration de ces visites eut lieu dans le district de Colombie (Washington, D.C.) et dans l'état de Californie. Des entrevues personnelles furent cédulées avec les docteurs John P. Kenney, Léo C. Hertoghe, Allen P. Bristow, Harry More et autres, tous professeurs dans l'administration policière ainsi qu'avec le personnel cadre de la California Peace Officer and Training.

Une première délimitation du sujet eut lieu et des rencontres avec le superviseur et conseiller permirent de débuter la rédaction proprement dite. Après quelques échanges sur la première rédaction, les corrections nécessaires eurent lieu et l'élaboration finale prenait place.

L'approche systématique de l'entraînement policière permettra de faire l'étude comparative des méthodes actuelles à ce qui est préconisé et par la même occasion donner suite à ce projet.

Cheminement du Projet



LA FORMATION POLICIERE

ET

SON DEVELOPPEMENT TECHNOLOGIQUE


| | | PAGES |
|---|---|---|
| 1. | INTRODUCTION | |
| | A. But | 1 |
| | B. Statut général de la technologie en formation policière | 1 |
| | C. Eléments de la technologie en formation policière | 5 |
| 2. | DETERMINATION DES EXIGENCES DE FORMATION | 5 |
| | A. Emphase sur les objectifs | 5 |
| | B. Etapes pour obtenir les objectifs | 6 |
| | 1. Analyse | 7 |
| | 2. Description des tâches | 7 |
| | 3. Spécification des connaissances | 8 |
| | 4. Détermination des objectifs | 9 |
| | C. Sommaire | 11 |
| 3. | CONDITION POUR LE DEVELOPPEMENT DE LA FORMATION | 12 |
| | A. Application des principes généraux | 13 |
| | B. Moyens d'entraînement | 15 |
| | C. Simulations | 16 |
| | D. Enseignement programmé et automation | 17 |
| | E. Sommaire | 19 |
| 4. | MESURE DES RESULTATS DE L'ENTRAINEMENT | 20 |
| | A. Evaluation | 20 |
| | B. Mesures et critères de références | 21 |
| | C. Développement de mesures efficaces ou compétentes | 23 |
| | 1. Problème de mesure | 23 |
| | 2. Pertinence | 24 |
| | 3. Echantillonnage | 27 |
| | D. Sommaire | 28 |

5. CENTRE D'INTERET PROMETTANT — PAGES

A. classification des tâches — 29

B. individualisation de la formation — 30

C. facteurs externes au système de formation — 31

1. Service du personnel — 32

2. Design de l'équipement — 32

33

ANNEXIS

"A" - Détermination de certains objectifs du travail policier

"B" - Modèle d'enseignement programmé en formation policière

"C" - Modèle de follow-up (Rétroaction) du policier en fonction après un stage de formation

"D" - Modèle d'évaluation

1. Cours
2. Instructeurs
3. Performances de la recrue

"E" - La formation policière dans notre système éducationnel

# INTRODUCTION

## A- BUT

Le but de ce travail est de présenter un bref aperçu courant de la technologie de l'entraînement et d'indiquer quelques zones susceptibles d'améliorations qui seraient une contribution majeure à l'efficacité de l'entraînement. La technologie de l'entraînement se réfère à un ensemble de connaissance systématiques et de techniques qui supportent le "design" des systèmes d'entraînement. C'est la technologie qui indique les objets ou choses qu'un centre d'entraînement fait d'une manière caractéristique dans l'instauration et la gérance d'un programme d'entraînement qui produira des hommes capables de "performer effectivement".

## B- STATUT GENERAL DE LA TECHNOLOGIE D'ENTRAINEMENT

Commençons en disant simplement qu'une technologie substantielle de l'entraînement existe. La dernière décade a vu le développement d'un groupe de connaissances et techniques qui sont plutôt applicables aux problèmes pratiques engagés dans le design du système d'entraînement. Elle n'est d'aucune façon aussi

bien développée que la technologie des tests d'aptitudes, mais, tout de même c'est substantiel et grandissant.

La recherche sur l'entraînement et l'expérience actuelle dans le développement de l'entraînement contribuent à la technologie qui se développe graduellement. De fait, on peut dire qu'une psychologie d'entraînement se développe, qui est séparée et distincte de la psychologie d'apprentissage; séparée et distincte en termes de buts, hypothèses, méthode de découvertes et critères par lesquels son développement est mesuré. Certainement, il est vrai qu'à travers les années, il y a eu des lacunes entre les recherches d'apprentissage et la pratique d'entraînement. Il apparait que cette brèche commence à se remplir et qu'une psychologie d'entraînement fournit la recherche active et le développement requis pour couvrir la brèche entre la science de base et la technologie pratique.

Mentionnons brièvement deux aspects de la technologie d'entraînement qui caractérisent son état de maturité d'une manière générale. Une des choses la plus remarquable est l'emphase courante sur une approche de système pour l'entraînement. Dans cette approche, le

développement d'un programme d'entraînement est comparable au développement d'un vaisseau spatial ou d'un chantier de construction. On débute avec les exigences opérationnelles: une description précise des objectifs à être atteints par le système. Le dessinateur du système marche ensuite à reculons de ces objectifs pour produire un arrangement de sous-systèmes qui, lorsqu'en opération selon un plan opérationnel, feront l'accomplissement des objectifs. La procédure se termine avec une série d'essais qui assure que le design établi rencontre en fait les exigences requises. Le design d'un système d'entraînement peut procéder de la même façon. Le comportement que certaines classes policières doivent démontrer dans leur travail devient l'objectif qui doit être atteint par le système d'entraînement. La fonction du dessinateur "designer" par la suite est de sélectionner et placer en séquences une série d'expériences d'apprentissage, lesquelles produiront le comportement requis. Une phase d'examen (test) est requise pour s'assurer que le programme d'entraînement proposé produit des policiers ayant une performance telle que spécifiée. On retrouve au tableau I, la procédure impliquée dans ce système. Le premier travail consiste à définir les objectifs d'entraînement ou

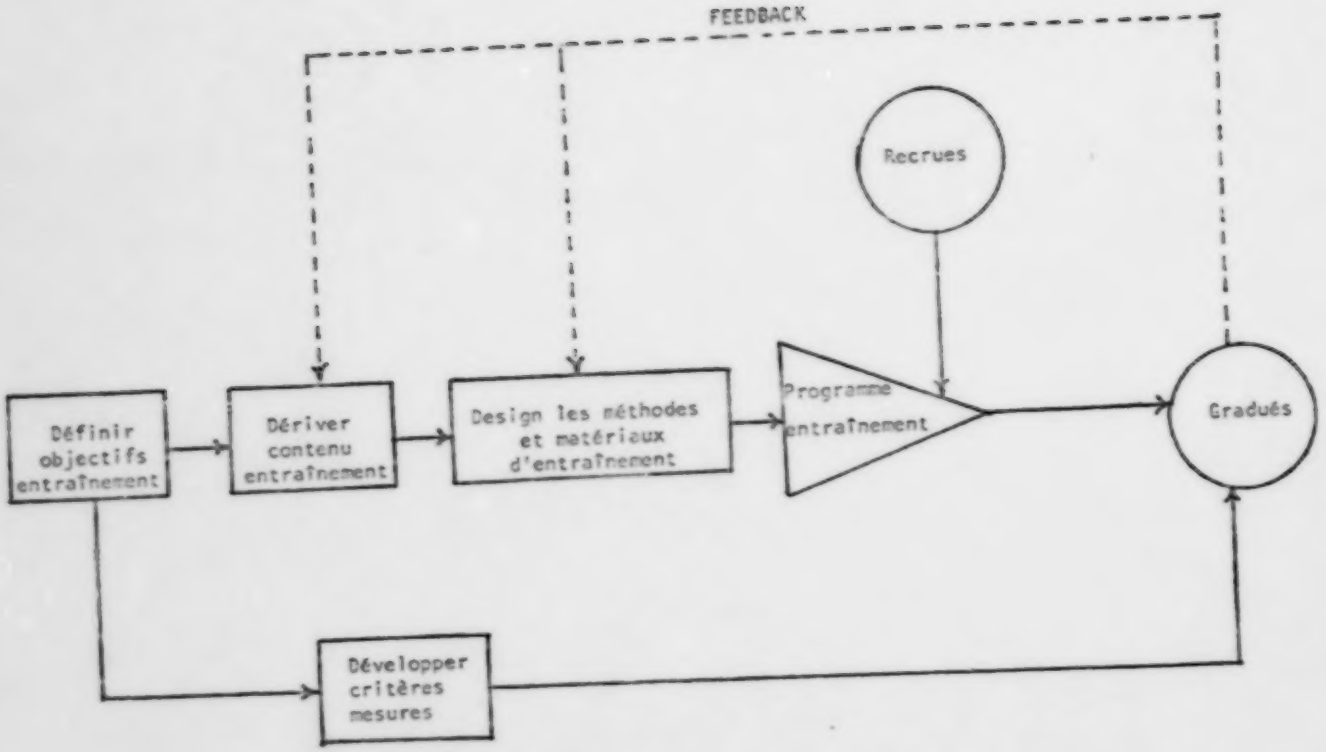



TABLEAU I : Approche de système pour l'entraînement

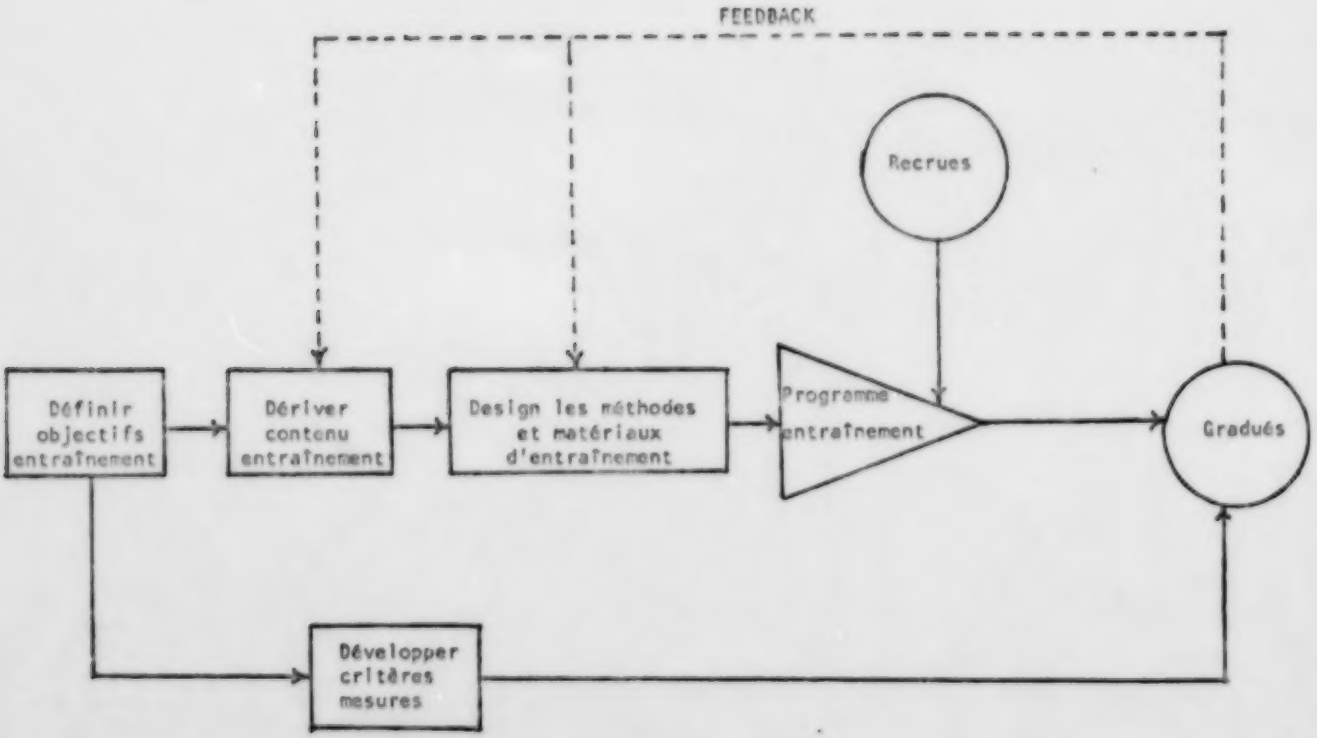



TABLEAU I : Approche de système pour l'entraînement

les performances désirées à la sortie du système. Ces objectifs ne fournissent pas seulement les inputs critiques pour la dérivation du contenu d'entraînement, mais sont la base pour le développement des critères de mesure requis pour valider le système d'entraînement. La sélection du contenu d'entraînement, en retour, fournit les inputs au design des méthodes et du matériel d'entraînement. Les méthodes d'entraînement avec le matériel, quand exécutées en fonction d'un plan d'entraînement administratif deviennent un programme d'entraînement. A la fin du programme d'entraînement, des critères de mesures sont appliqués pour obtenir les indications de suffisance des outputs du programme. Les lignes pointillées indiquent la rétroaction (feedback) utilisée pour modifier le système d'entraînement si l'output désiré n'a pas été atteint. Cette approche de système générale à l'entraînement a un impact considérable sur le développement de notre compréhension et contrôle du procédé d'entraînement.

Un deuxième aspect de la technologie d'entraînement qui caractérise sa maturité est la littérature assez considérable qui décrit cette technologie ou approche de système. Plusieurs livres ont été publiés sur ces sujets indiquant non seulement des connaissances augmentées mais également des ressources humaines

plus nombreuses s'orientant vers la recherche et le développement.

C- ELEMENTS DE LA TECHNOLOGIE D'ENTRAINEMENT

En donnant une technologie d'entraînement, on se doit de donner une conception générale suivant les idées de base présentées au tableau I. Dans ce travail, on analysera arbitrairement pour notre procédé de design du système d'entraînement les trois sphères suivantes:

1. Détermination des exigences d'entraînement
2. Développement de l'environnement de l'entraînement
3. Mesures des résultats de l'entraînement.

Dans chaque sphère, j'essaierai de résumer et évaluer la suffisance de notre technologie. Ceci n'implique pas que cette technologie est appliquée au développement des programmes d'entraînement policier. Ceci n'est définitivement pas le cas. Mon but est de présenter un statut de la technologie qui est disponible pour application et je n'évaluerai point jusqu'à quel degré on en fait l'application.

DETERMINATION DES EXIGENCES D'ENTRAINEMENT

A- Emphase sur les objectifs

La détermination du comportement désiré à la fin de l'entraînement est fondamentale au design du programme d'entraînement. Ces comportements à être entraînés, naturellement, sont ceux déterminés comme étant nécessaires à l'accomplissement d'une tâche future. C'est cette détermination qui fournit le point de départ pour le design du système d'entraînement et pour le design des critères de mesure qui seront utilisés pour évaluer le système d'entraînement. Certainement un des développements les plus signifiants dans la technologie d'entraînement est l'emphase qui a été placée sur la description précise des objectifs d'entraînement et sur le développement des méthodes pour accomplir ce travail (1). Ceci semble peut-être évident. Si oui, on doit se souvenir que la description des exigences d'une position en terme de comportement n'est certainement pas le point de départ de tous les efforts pour développer un programme d'entraînement. Plusieurs de ces efforts débutent avec la considération de ce qui est connu dans une sphère en général au lieu de ce qu'une recrue devrait connaître pour remplir ses fonctions.

B- Etapes pour obtenir les objectifs

Les connaissances requises pour établir les concepts et techniques dans la détermination des exigences

en objectifs d'entraînement ne sont peut-être pas des plus courantes. Tout de même, certains principes et procédures ont été développés et mis à l'essai fournissant ainsi une approche systématique à cet aspect du design de l'entraînement (2-3-4). Bien qu'il existe des différences dans la nomenclature et les détails parmi certaines approches, les étapes majeures dans la détermination des exigences d'entraînement peuvent être résumées comme suit:

1. Analyse de fonctions

Une analyse de fonctions avec intention d'entraînement doit commencer avec une liste de toutes les tâches que comprend la fonction à remplir. Une tâche peut être définie comme un groupe d'activités à accomplir dans une même période ou dans une séquence rapprochée et ayant un objectif de travail commun. Une position ou fonction est naturellement la somme totale des tâches dont une personne aura la responsabilité.

2. Description des tâches

Une fois que les tâches ont été identifiées, une description de tâches doit être préparée. Cette description spécifie les activités essentielles impliquées dans la performance de cette tâche. Elle

décrit les activités humaines en termes opérationnels, i.e. termes qui sont caractéristiques et appropriés au système. On inclut habituellement dans une description de tâches, le but des activités, l'équipement impliqué, les conditions sous lesquelles on doit accomplir cette activité et les critères qui définissent adéquatement la performance en termes de temps, erreurs, probabilités, etc. Ces descriptions de tâches forment la base pour la description des fonctions qui sont essentiellement une spécification des exigences de performance de cette tâche. Elles spécifient ce qu'un homme doit être capable de faire pour être considéré comme satisfaisant dans sa fonction. Selon R.B. Miller (3), une bonne description de tâches est "une description qui spécifie quel critère de réponses devrait être fait à quel stimuli de tâches et sous quel genre de conditions".

3. Spécification de connaissances et habiletés

La prochaine étape est la sélection de concepts, habiletés, information, etc, qu'on doit enseigner aux recrues afin de leur permettre de rencontrer les exigences spécifiées dans la description de fonctions. C'est le procédé de détermination des moyens par lequel la performance du travail requis sera atteinte. Ce

procédé de détermination des connaissances et habiletés requises en est une complexe et difficile et nous sommes loin d'être capables de spécifier une procédure optimum pour l'accomplir. On peut faciliter ce procédé en regardant les exigences de performance de fonction en terme de comportement au lieu de termes opérationnels. La technique d'analyse de tâches est développée dans cette optique et consiste à déterminer par une méthode systématique les existences des tâches. Le dessinateur (designer) se doit d'utiliser l'analyse de tâches pour déterminer ce que la recrue doit être enseignée pour accomplir effectivement son travail.

4. Détermination des objectifs

Pour formuler les objectifs d'entraînement de base sur les spécifications de connaissances et d'habiletés qui sont requises pour rencontrer les standards de performance de la fonction, si l'on se réfère à notre modèle de système (tableau I), ces objectifs sont essentiellement des spécifications qui définissent les outputs qui sont attendus du système d'entraînement. La clarté et suffisance avec lesquelles on peut accomplir ceci est dépendante primairement de l'état complet et de l'exactitude des exigences de connaissances et d'habiletés. Un ensemble d'objectifs d'entraînement

bien formulé doit rencontrer au moins les critères suivants:

1. Pertinence

Est-ce que chaque objectif d'entraînement est défendable en terme de connaissances et habiletés requises pour accomplir adéquatement sa fonction.

2. Etat complet

Est-ce que les objectifs tiennent compte de tous les outputs requis pour performer.

3. Mesurabilité

Les objectifs sont-ils donnés d'une façon qui suggère une opération pour déterminer que les objectifs ont été atteints.

On a jusqu'ici parlé comme si le système d'entraînement élaboré (designed) était le seul moyen pour développer les outputs de performance requise. C'est donc simplifié à l'extrême. Les objectifs d'entraînement ne sont pas nécessairement les mêmes que les exigences de performance d'une fonction. De fait, elles le sont rarement. L'entraînement est presque toujours divisé en certains groupes (base, individuel, équipe, etc.). Les objectifs d'un cours en particulier ou d'un stage en entraînement sont conséquemment, habituellement quelque chose de moins que les exigences complètes de performance d'une fonction. Aussi, certains entraînements sont laissés de façon à être complétés dans le

contexte actuel de la fonction. La réalisation de certaines capacités de performance peut être attribuée à d'autres types d'aides à la fonction. Donc, même le stage fin d'entraînement peut avoir des objectifs d'entraînement qui diffèrent des standards de performance de la fonction. Ainsi, les objectifs d'entraînement complet, qui sont à être accomplis par tout système particulier d'entraînement, doivent être répartis dans une série de sous-objectifs. La chose importante toutefois est que le procédé débute par une analyse de ce que la recrue sera appelée à faire une fois en fonction. Quelle que soit la fraction que l'on fera subir aux objectifs, le procédé demeure basé sur la performance de la fonction.

C- SOMMAIRE

Que peut-on dire sur les connaissances de détermination des exigences en entraînement? On peut spécifier une série d'étapes que l'on peut suivre et il y a raison de croire que ces étapes ont des généralités considérables. Un nombre de formats déjà éprouvés et de procédures disponibles sont utiles en complétant ces étapes. Les critères d'évaluation pour les résultats peuvent être formulés assez rapidement. Tout de même, la collection, classification et l'organisation

de l'information sur l'entraînement est encore un procédé de jugement dépendant d'une importance considérable de l'expérience et de la formation des analystes en entraînement. Cela sans pour autant être un policier de vieille souche, mais bien un analyste avec une formation permettant de poser un procédé basé sur le jugement explicite et systématique.

CONDITIONS POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'ENTRAINEMENT

Après que les objectifs d'entraînement ont été spécifiés, la prochaine étape est de déterminer comment ces objectifs sont le mieux atteints. Ceci implique développer un environnement à l'entraînement qui transformera les "inputs" au système d'entraînement (recrues) dans des gradués qui pourront performer à des niveaux spécifiques de leurs fonctions. Ici, l'analogie de design du système est appropriée. Les buts du dessinateur du système d'entraînement sont les performances humaines requises comme outputs. Sa tâche est de faire le design et assembler les méthodes, matériaux et média qui fourniront les expériences d'apprentissage requises pour atteindre les buts d'entraînement. Ceci peut être regardé comme une procédure de sélection ou de désigner les tâches d'entraînement et d'établir les procédures pour la pratique de ces tâches.

Nous rencontrons ici deux facteurs qui sont impliqués dans l'optimisation de l'efficience d'entraînement - le transfert d'efficience de l'entraînement et apprentissage. Les tâches d'entraînement sont désignées pour produire un transfert ou échange et les procédures sont sélectionnées pour assurer que ces tâches seront apprises efficacement.

a) Application des principes généraux

Il existe passablement d'informations sur l'apprentissage humain. On pourrait s'attendre à ce que ce regroupement d'information fournisse des guides pratiques et systématiques au dessinateur de système d'entraînement. Ce n'est généralement pas le cas en formation policière. Les expériences provenant de ces principes d'information afin de retirer une utilité au design des tâches d'entraînement sont rares ou s'avèrent désappointantes.

Malgré cet état de choses, il y a des principes généraux de design pour les tâches et procédures de pratiques qui semblent avoir une application générale à différents types de fonctions d'entraînement, donc pouvant être applicables à l'entraînement policier (voir les références 5-6). Même si ces principes sont généralement qualitatifs de nature, il y a assez d'assistance pour le développement d'un environnement

d'entraînement efficace et voir même plusieurs programmes d'entraînement existants pourraient être améliorés ou modifiés dans leur application.

Un domaine important de recherche serait de déterminer les caractéristiques des tâches pour l'efficacité des différentes variables d'entraînement. Les activités d'entraînement appropriées à l'apprentissage d'une procédure fixe varient des activités appropriées à la solution de problèmes. Tout guide précis et spécifique pour modeler l'environnement de l'entraînement nécessitera que les principes soient différentiellement relatifs aux tâches nécessitant de l'entraînement. Il manque un système sûr ou fiable pour classer les tâches dans des catégories homogènes respectant les conditions stimulant l'apprentissage. Une telle classification devrait facilement renfermer les tâches rencontrées en administration et celles retrouvées dans les fonctions policières. La disponibilité d'une telle classification de tâches serait valable à la technologie d'entraînement policière de deux façons. Premièrement, elle produirait immédiatement un système pour organiser l'information existante d'une façon à faciliter son application à des problèmes particuliers d'entraînement. Deuxièmement, elle produirait un outil utile dans la détermination des déficiences dans nos

connaissances et ainsi servir de guide aux recherches futures. Tant qu'un schéma de classification de tâches ne sera disponible, l'application différentielle de principes dans le modelage (design) de l'environnement d'entraînement sera difficiel et imprécise, ayant beaucoup plus les caractéristiques d'un art que d'une technologie.

Un des problèmes majeurs en développant un programme d'entraînement policier efficace est de savoir diviser les connaissances et habiletés totales requises par la fonction dans des segments de contenu d'entraînement et comment établir l'ordre naturel de ces segments.

b) Moyens d'entraînement

On en est venu à identifier les moyens d'entraînement à un groupe d'ondes à l'instruction et d'équipements variant du simple film au simulateur compliqué. Beaucoup d'efforts ont été consacrés aux moyens d'entraînement en opposition aux méthodes d'entraînement. Il y a deux principales raisons à ceci, premièrement, la complexité des fonctions impliquées et les exigences pour un entraînement efficace qui ont conduit à une emphase progressive sur les aides techniques d'entraînement. Dans le développement de tout programme d'entraînement particulier, une des plus importantes décisions à faire concerne les moyens à utiliser pour

dispenser l'enseignement. Deuxièmement, on réalise qu'il est plus facile d'accomplir des principes d'entraînement efficaces quand ils sont incorporés dans des dispositifs ou autres moyens qui permettent la reproduction de groupes de matières au lieu de modifier ou changer le comportement des instructeurs à une nouvelle méthode. De plus, le fait que l'on peut réutiliser continuellement ces moyens est un autre facteur en allouant les ressources pour améliorations.

Il existe une source considéralbe d'informations pour les différents moyens d'entraînement en utilisation ainsi que leur efficacité relative (voir réf. 7).

c) Simulations

Avec la complexité accrue de l'équipement (communication et électronique) développé et utilisé par les forces policières, une plus grande dépendance est placée au niveau des simulateurs pour l'entraînement individuel et de groupes qui devront opérer dans des systèmes d'une façon précise et sure. A cause de leur importance, on se doit de porter une attention particulière au choix ou au design des simulateurs requis. La plupart des simulateurs sont modelés sur des critères de fidélité physique au lieu de fidélité d'opérations ou tâches qui seront présentées à la recrue. Ceci

n'est pas toujours un problème en soi, puisque cela permet souvent un transfert d'entraînement et ne coûte pas plus que l'utilisation de simulateurs avec condition de fidélité moindre. Dans d'autres cas, tels que la simulation visuelle et de motion, la fidélité physique est difficile, dispendieuse et souvent impossible. Dans ce domaine, nous avons besoin de recherches qui seront dispendieuses, de longue durée et posant des problèmes méthodologiques difficiles.

d) Enseignement programmé et automation

Ces techniques ont reçu beaucoup d'attention et ont influencé plusieurs concepts de base de l'entraînement. Au fond, ce sont des techniques pour obtenir un meilleur contrôle de l'apprentissage avec une utilisation minimum de l'instructeur. Habituellement, l'automation et l'enseignement programmé impliquent la présentation d'une partie de programme d'enseignement relativement petite, demandant une réponse évidente ou implicite de la recrue. Ces techniques représentent une application des principes de renforcement et d'apprentissage en pratiquant des comportements pertinents. Le potentiel d'un tel enseignement peut être retrouvé dans la référence 8.

Il y a espérance que ces techniques faciliteront les problèmes d'entraînement policiers associés aux

différences individuelles des recrues, le nombre inadéquat ou la qualité des instructeurs, les besoins pour un personnel entraîné au-dessus du niveau minimum et préférablement uniforme dans la capacité de performance et des programmes d'entraînement de magnitudes variables.

Les systèmes d'entraînement policiers futurs se doivent de faire une utilisation plus grande de l'enseignement informatisé (automation) et programmé. Ces techniques peuvent facilement être alliées aux moyens conventionnels. Si l'on se réfère à plusieurs programmes (autres que l'entraînement policier) déjà individualisés dans leur programmation (auto-instruction) et au développement technologique de plus en plus rapide, on peut prévoir des systèmes d'études personnelles (auto-instruction) impliquant des films réduits ou concentrés et/ou informatisés. De tels systèmes offrent un potentiel d'entreposage et de recouvrement de l'information sur l'instruction et la formation policière.

Le concept général de l'auto-instruction a de vastes implications sur le développement des conditions d'entraînement. Des résultats impressionnants ont été obtenus en permettant à des recrues de choisir leurs conditions d'entraînement (environnement) dans une variété de matériel disponible. Dans une étude de ce

concept, on donna aux recrues les objectifs d'entraînement et on leur permit de sélectionner les moyens pour atteindre ces objectifs. Les recrues ayant eu l'opportunité de ce choix ont atteint les objectifs d'entraînement plus rapidement que celles entraînées d'une autre façon.

SOMMAIRE

On peut dire que la plupart des recherches sur l'apprentissage humain a produit peu d'orientation sur les problèmes d'entraînement pratique. Toutefois, un nombre de principes utiles sont disponibles. Quelques-uns ont des applications générales alors que d'autres s'appliquent seulement à des groupes de tâches spécifiques en entraînement. Un grand pas dans le développement de conditions efficaces d'entraînement serait possible si une classification des tâches d'entraînement était produite, qui rapporterait les caractéristiques de ces tâches au principe d'entraînement efficace.

On peut obtenir les caractéristiques d'efficacité de plusieurs moyens d'entraînement et l'orientation est disponible pour sélectionner les moyens des fonctions d'entraînement variées. La simulation est utilisée en nombre croissant pour obtenir un entraînement de haut niveau dans notre système compliqué homme-machine, mais

dans la formation policière on n'a pas conservé l'habileté de mettre les caractéristiques de cet équipement en relation avec les récents développements technologiques.

L'instruction par automation et l'enseignement programmé semblent être des moyens efficaces de rencontrer plusieurs objectifs d'entraînement. Ces techniques ont un impact considérable sur les techniques d'entraînement modernes ou anciennes. L'imprimerie n'est certes pas démodée, mais les techniques de films, T.V. en circuit fermé, ou d'informatiques peuvent permettre un contrôle efficace et économique dans l'entraînement policier futur.

Mesure des résultats de l'entraînement

Les mesures de capacité ou compétence durant l'entraînement peuvent être utilisées dans plusieurs buts. Celle qui est la plus importante dans le domaine policier doit certes avoir comme but le contrôle de qualité; i.e. évaluer le programme d'entraînement en vue des objectifs qui lui ont été fixés. Dans cette sphère, on peut mentionner deux principales tendances, l'évaluation et les mesures de critères de référence.

a) Evaluation

Nous sommes de plus en plus conscients du besoin

d'évaluer les programmes d'entraînement. Certainement, les recrues ont toujours subi des examens, mais le but était fréquemment d'attribuer des notes (%) au lieu d'évaluer les programmes d'entraînement. Plusieurs facteurs vont contribuer à accentuer ce changement. Un de ces facteurs est l'urgence pour un entraînement efficace dans une organisation policière moderne ayant des ressources humaines limitées et de l'équipement de plus en plus compliqué. Un autre facteur est l'approche systématique utilisée dans le développement des systèmes d'entraînement. L'application d'une approche systématique est cependant dépendante des modes de feedback qui peuvent être exécutés seulement par la mesure des outputs du système d'entraînement. On retrouvera plus de littérature sur ce sujet à la référence 9.

b) Mesures et critères de références

Une deuxième tendance concerne la manière dont le système d'entraînement sera évalué. On se doit d'accentuer l'évaluation du système d'entraînement en terme d'objectifs lesquels sont dérivés d'une analyse sérieuse des fonctions pour lesquelles on procure un entraînement. Les examens de rendement ou compétence doivent être formulés sur les énoncés des objectifs d'entraînement et préparés de façon indépendante du design du programme

d'entraînement (voir tableau I). Si les objectifs d'entraînement ont été soigneusement dérivés et décrivent ce que le gradué doit être capable de faire sous telles conditions et à tel standard d'efficacité, ils pourvoient un ou des critères utiles à l'évaluation du programme d'entraînement.

Les mesures de capacité ou compétence qui classent un individu en égard d'un standard de qualité absolue sont souvent nommées "critères de références". Elles permettent l'évaluation de performances et fournissent l'information sur le degré de compétence qui est indépendant des autres. Ces mesures sont utiles dans le contrôle de qualité puisqu'elles permettent de déterminer si un candidat ou recrue a atteint ou dépassé les standards de performance qui ont été établis.

Plusieurs des mesures de capacité ou compétence utilisées actuellement dans le système d'entraînement policier sont des références de normes. Avec ces mesures les capacités d'une recrue en particulier sont évaluées en terme de comparaison entre sa performance et la performance des autres candidats du groupe. Ces normes nous disent seulement qu'une recrue est plus ou moins compétente qu'une autre, mais ne décrivent ou déterminent rien en ce qui concerne la capacité de ces recrues en égard des standards de performance. Pour

cette raison, ce mode de mesures est d'une valeur limitée dans le mesurage de compétence avec l'intention d'un contrôle de qualité.

b) Développement de mesures efficaces

Le problème majeur dans le développement de mesures de capacités ou compétences est la spécification du comportement à être mesuré. Si l'on utilise l'approche du design du système d'entraînement policier décrite antérieurement, nous aurons déjà déterminé les mesures avec le développement des objectifs d'entraînement. Pour la plupart des fonctions policières, ces objectifs d'entraînement seront énoncés en terme de standards de performance de la fonction. Malheureusement, peu d'attention a été porté au problème de mesurer à quel degré ou comment bien une recrue peut accomplir les fonctions pour lesquelles elle a été entraînée.

Il y a au moins trois niveaux ou classes de problèmes rencontrés dans le développement de mesures de compétence ou capacité.

1- Problème de mesures

N'importe quel examen de compétence est un essai de mesurer le comportement humain. Comme tel, plusieurs problèmes de base dans les mesures psychologiques sont

impliqués; les problèmes de confiance (rehability), conditions d'examens, format d'examen, etc. Ce travail ne veut pas s'élaborer sur ce dilemne, puisqu'il existe déjà une littérature abondante sur ce problème.

2- Pertinence

Un problème de base dans le développement de mesures de compétence dans l'entraînement policier est la pertinence. Le problème de pertinence est dans l'établissement d'un degré d'équivalence en comportement entre la séance d'examen et d'autres situations, normalement l'exécution (ou performance) de la fonction. Développer des mesures de compétence consiste donc à engendrer ou développer des examens de situation qui feront ressortir le comportement des recrues qui est en étroite relation à ce qui est requis pour réussir dans l'accomplissement de la fonction. En faisant ceci, plusieurs approches de mesures sont disponibles.

La mesure la plus directe de capacité ou compétence serait sans doute d'examiner la capacité d'une recrue dans l'accomplissement de la fonction réelle (on the job). Ces mesures sont utilisées dans plusieurs industries et dans le système de promotion des forces armées. On ne peut utiliser les mesures pour produits tangibles ou pour le système performance ou non-performance du système. Il est impossible d'obtenir des

mesures de performance des recrues indépendamment des autres facteurs qui influencent aussi l'output du système. Parmi ces facteurs, on reconnaît la variété de l'équipement, la suffisance de la supervision et des supports logistiques, etc.

Mesurer les éléments d'un comportement spécifique sur la fonction est utile et praticable. Dans cette méthode, les fonctions ou tâches sont séparées en activités bien spécifiques et particulières. La performance de ces activités est ensuite observée dans l'accomplissement de la fonction dans la réalité même. L'utilisation de cette méthode, avec une liste de vérification (check list) soigneusement préparée et des standards de performance objectifs, est digne de confiance et utile dans l'évaluation de l'entraînement.

Une deuxième approche au problème de mesures est l'utilisation de simulations ou d'autres types de situations avec exemples ou échantillonnage de problèmes rencontrés dans la fonction. Si l'on pouvait reproduire certaines situations avec simulateurs, ce serait encore mieux. L'utilisation de simulations de l'environnement des fonctions offre plusieurs avantages aux mesures de performance en fonction (on the job). La simulation permet un meilleur contrôle puisque les facteurs externes existant dans une fonction peuvent être éliminés. Avec

le besoin grandissant de mesures de performance plus intensives et spécifiques, la simulation aura une place plus importante, puisqu'elle permet la reproduction des sources d'inputs avec stimulants et d'une réponse d'outputs réalistes.

L'apport de l'informatique dans de telles simulations permet non seulement de fournir une dynamique requise dans un système de simulation, mais aussi d'agir comme moniteur automatique et d'enregistrer la performance des candidats. Plusieurs fonctions n'impliquent pas l'interaction extensive entre l'homme et la machine et dans ce cas, il est souvent possible de faire ressortir des critères de comportement sans utiliser un équipement aussi complexe. Des exemples seraient l'utilisation d'examens "in-basket" et la simulation d'une salle opérationnelle (poste de contrôle-situation d'urgence, etc.).

Plusieurs situations existent et continueront de surgir où il sera difficile ou impossible d'obtenir des mesures de performances objectives. Dans un tel cas, on doit utiliser des examens qui mesureront le comportement corrélatif. De tels examens font rejaillir et évaluer le comportement qui est différent de celui requis dans la fonction, mais que l'on espère être corrélatif avec la performance de cette fonction. Le type le plus commun de ces mesures de comportement corrélatif est

l'examen verbal pour évaluer une performance qui est essentiellement non-verbale. Le seul avantage d'un examen de ce genre est leur facilité de préparation et les coûts modiques pour les administrer. Cependant, on ne peut dire par définition qu'ils sont pertinents. Avec ce genre de mesures on se doit de prouver de façon empirique leur pertinence en démontrant une corrélation avec des pointages dérivés de la performance. Une fois ceci établi, leur usage est facilement défendable.

3- Echantillonnage

Un point important dans le développement de mesures de compétences ou capacités est l'échantillonnage. Le contenu d'un examen de compétence utilisé pour évaluer l'entraînement doit refléter avec exactitude les objectifs de l'entraînement et son rayon d'action est une mesure de la validité de son contenu. Il y a des fonctions répétitives où il est possible d'obtenir des mesures de compétence sur le grand total des comportements de fonctions. Pour la plupart des fonctions policières cependant, la variété des tâches composantes impliquées et l'étendue des conditions sous lesquelles le policier doit accomplir ses fonctions rendent cette approche impossible. Dans ce cas on doit

échantillonner d'une autre façon, telle que la sélection pour le mesurage des comportements qui sont jugés les plus importants pour accomplir avec succès les fonctions. Les techniques dans le domaine d'échantillonnages et de leurs mesures sont relativement nouvelles et la méthode la plus commune ou utilisée consiste à utiliser le jugement de policier expérimentés.

Même avec le concept d'échantiilonnage, les examens de compétence qui ont comme base la mesure de performance soit dans une situation simulée ou dans les fonctions, impliquent un emploi de temps excessif. C'est pour cette raison que l'utilisation d'examens écrits est plus populaire que les examens de performance. Ce dilemme de temps excessifs d'examens est étroitement relié au concept d'attribuer des notes pour classification des recrues d'un groupe. Si l'on accepte le fait cependant que les mesures ou examens de compétence à la fin de l'entraînement ont comme but d'évaluer aussi le système d'entraînement au lieu de classifier les recrues dans un groupe, on pourra utiliser une autre stratégie permettant l'évaluation adéquate en moins de temps.

SOMMAIRE

On se doit de porter plus d'attention à l'évaluation du système d'entraînement en terme d'examen de

compétence ou capacité ayant comme base les critères de références. Des problèmes de développement des examents de compétence se rencontreront dans trois sphères; les mesures, la pertinence et l'échantillonnage. Il y a assez de littérature existante pour supporter le développement d'examens qui satisferont les critères de mesures de base. La pertinence peut être assurée en mesurant la compétence dans les fonctions ou dans des simulations de fonctions ou bien en mesurant les comportements qui ont été indiqués comme ayant une corrélation avec la compétence dans la fonction. Il semble que les mesures prises lors de simulations sont les promettantes, mais plus d'information est requise sur la façon de spécifier le degré de simulation nécessaire à la pertinence.

Centre d'intérêt promettant

Les chapitres précédents ont porté sur la technologie de l'entraînement policier permettant une performance efficace, une fois en fonction. Quels sont les domaines où une amélioration ou des recherches amèneraient une contribution majeure dans l'entraînement du personnel policier? Il serait bon de mentionner cependant que beaucoup d'informations disponibles ne sont pas appliquées dans plusieurs sphères de l'entraînement policier. Une amélioration significative serait obtenue

par l'utilisation de ce qui est déjà connu. Donc, l'application d'une philosophie d'entraînement basée sur un schéma tel que présenté aurait une garantie ou potentiel de ristourne sur l'efficacité future de l'entraînement policier.

a) Classification des tâches

Une partie antérieure de ce projet a décrit l'importance primaire d'une classification de tâches pour le développement d'un système d'entraînement. Aucune étude de comportement exacte ou rigoureuse dans nos situations d'entraînement ne sera possible à moins d'acceptation du problème de classification des tâches sur lesquelles on fait l'entraînement. Ce qui est requis est un schéma de classification de tâches, d'une telle façon que l'appartenance d'une classe ou catégorie sera reliée à la possibilité d'application des principes d'entraînement. La méthode du Dr Fleishman pour découvrir les exigences d'habileté d'une fonction pourrait servir comme étude de base dans la classification des tâches (vois référence No 12). Une fois la classification établie, il faudrait les éprouver et évaluer en termes de validation et véracité. A partir de ce moment, nous sommes assurés d'être dans la bonne direction, sinon d'apporter les changements nécessaires.

ENAP-MONTRÉAL
DOCUMENTATION

b) Individualisation de la formation

L'étendue des différences individuelles dans les caractéristiques d'apprentissage impose une limite à l'efficacité avec laquelle un groupe de recrues ou candidats peut être entraîné en utilisant une procédure d'entraînement unique. Toute augmentation dans l'efficacité doit être atteinte en adaptant (mélange) les procédures d'entraînement aux caractères des recrues ou candidats. Ce problème est la contrepartie du problème de la classification des tâches. Ici, toutefois, l'intérêt est dans la classification des recrues en respect de leurs caractéristiques d'entraînement. Il est apparent que l'une des meilleures façons d'améliorer l'efficacité du système d'entraînement policier est l'utilisation accrue des techniques et équipements permettant de faire de l'entraînement individualisé. Il y a une relation significative entre les paramètres d'apprentissage et les mesures de capacité humaine. Théoriquement, toutes différences mesurables entre les recrues affectant la capacité d'apprentissage peuvent être utilisées comme base pour la programmation différentielle de l'enseignement.

Les développements de l'enseignement auto-programmé et les techniques utilisées (exemple: enseignement de l'A.P.C.) permettent l'adaptation aux différences individuelles des recrues. L'utilisation de ces procédés

ou moyens serait certes un sujet de recherches futures intéressant. L'électronique et l'informatique permettent des systèmes d'entraînement avec des possibilités illimitées pour répondre aux différences individuelles.

c) Facteurs externes au système de formation

Comme la quantité, variété et complexité de l'équipement utilisé par le policier augmente, il y a un besoin de réduire les coûts et le temps requis pour former du personnel techniquement qualifié à l'opération et maintine de cet équipement. Une façon de le faire est d'augmenter l'efficacité de l'entraînement. Une autre façon se retrouve dans les facteurs externes du système d'entraînement ayant un impact sur la nature et la magnitude de l'entraînement requis. Une réduction dans les coûts et le temps d'entraînement peut être atteint en exerçant un contrôle sur les exigences d'entraînement engendrées.

1. Service du personnel

Le service du personnel dans une organisation policière a un impact sur le système d'entraînement. Prenons comme exemple l'affectation à la fin de l'entraînement. Si le service du personnel ne peut assurer que le gradué sera affecté à la fonction pour laquelle il fut entraîné, le système d'entraînement devar produire des

généralistes au lieu de spécialistes. Ceci augmente considérablement le coût et le temps d'entraînement. Des recherches additionnelles sont justifiées pour établir la relation entre l'affectation et les procédures de rotation et le coût et temps requis pour l'entraînement.

2. Design de l'équipement

Les exigences d'entraînement sont à un degré considérable influencées par le design de l'équipement développé et utilisé par les services policiers. Plusieurs techniques sont utilisées pour prédire quelles exigences d'entraînement seront engendrées par le nouvel équipement afin que le système d'entraînement approprié soit développé et opéré. Cependant, peu d'efforts sont faits pour contrôler les exigences d'entraînement en influençant le design de l'équipement. Il n'y a aucune raison pourquoi ceci ne peut pas se faire. Plusieurs contraintes opérationnelles et de génie ont été imposées aux dessinateurs dans d'autres domaines de travail civil, ex: poids, pertinence, comptabilité avec les facilités existantes, etc. Logiquement, la même approche pourrait se faire dans le domaine du travail policier en tenant compte des exigences d'entraînement et du personnel. Pour ce faire, on se doit de développer plus d'informations sur les possibilités d'entraînement des différentes tâches policières.

# DETERMINATION DE CERTAINS ROLES-TACHES ET OBJECTIFS DE PERFORMANCE DU TRAVAIL POLICIER

Si l'on accepte le principe d'une approche systématique, il faut faire une représentation de certains rôles suscitant la participation policière et ayant des implications sur la formation policière. On retrouve au tableau # 2, les relations entre les rôles et tâches du policier pour déterminer les objectifs de performance.

1. Certains rôles du policier

A- Relation entre la communauté et le système judiciaire

1. Aide au personnel du système judiciaire et autres agences sur requête dans l'exécution de leurs fonctions

2. Affermit le respect des lois et du système judiciaire en exhibant une efficacité et un intérêt constructifs pour les individus lorsqu'il accomplit son travail de façon compétente en cherchant à comprendre et aider l'individu à solutionner ses problèmes en expliquant le système judiciaire et en traitant tous sur un pied d'égalité.

3. Fournit assistance au public en général en traitant

tous les besoins d'assistance requis ou observés d'une façon sérieuse et courtoise qu'ils soient justifiés ou non ou en référant aux services appropriés ces demandes.

4. Recherche et dissémine l'information et la compréhension visant à améliorer le système judiciaire et ses sphères avoisinantes, en collaborant avec le personnel du système judiciaire à l'information au public des activités et buts du système judiciaire.

B- Processus d'information et administratif

1. Analyse et communique l'information sure qu'il a rassemblée de façon complète des sources appropriées, pour la retransmettre aux destinataires appropriés.

2. Administration de causes ou "cas". Le policier doit organiser et diriger les causes de manière que les exigences soient rencontrées efficacement du point de vue temps et ressources humaines tout en ayant une considération au cas individuel, à leur développement et présentation devant les autorités constituées.

C- Développement social

1. Sa contribution au développement personnel et social du récidiviste ou de personnes jugées coupables se doit d'être constructive. Il doit informer les individus ou les groupes des conséquences ou potentiels nuisibles, anti-sociaux et des conditions ou comportement illégaux.

D- Protection des droits

1. Démontre l'objectivité et l'éthique professionnelle dans son comportement personnel et comme représentant du système judiciaire.
2. Il protège les droits et la dignité de tous les individus d'une façon uniforme dans l'application des lois, du processus judiciaire, dans la recherche d'un procès juste et impartial.
3. Procure un traitement humain et prend les mesures appropriées pour rehausser le traitement humain de tous les individus. Il se doit de reconnaître et remédier aux problèmes ou besoins non-satisfaits de personnes impliquées dans le système judiciaire.

E- Protection de la société

1. Appliquer la loi impartialement et supporter le

concept que toutes personnes incluant le personnel du système judiciaire sont également sujets aux lois et y seront traités légalement par cette dernière.

2. Appliquer la loi selon les conditions ou le degré d'importance attaché à l'offense par la communauté et un des points ou sujets le plus contreversé dans l'application des lois par le policier.

3. Maintenir l'ordre en réduisant les opportunités pour les activités criminelles ou anti-sociales soit la prévention du crime si possible. Il doit maintenir un comportement discipliné et d'autocontrôle avec l'utilisation minimum de force nécessaire lors de démonstration ou de confrontation avec les foules ou individus. Il doit être médiateur dans les querelles familiales et traiter les personnes souffrant de troubles émotionnels de façon appropriée.

2. Tâches

Les rôles prépondérants ayant été énumérés, il faut maintenant établir les tâches que le policier aura à accomplir durant ses fonctions. On retrouvera au tableau # 2 la liste de ces tâches en relation avec les rôles énumérés antérieurement et indiquant les objectifs de performance.

3. Objectifs de performance

Du tableau # 2, utilisons la tâche de contrôle de foules pour situer nos objectifs de performance.

Tâches: Contrôle de foules.

Description sommaire: Contrôler (prendre en main la situation) un groupe restreint ou énorme d'individus impliqué dans une situation perturbatrice ou en ayant le potentiel.

Dans l'accomplissement de sa tâche, le policier:

1. est capable de contrôler les actions physiques ou verbales avec la participation de la foule de manière à maintenir une démonstration disciplinée et engendrer le respect de la loi. L'évaluation de performance peut inclure des critères tels que l'habileté de l'officier à maintenir la discipline, les réactions appropriées de l'officier aux activités de la foule, son habileté à éviter les abus physiques et verbales des participants, à éviter les arrestations inutiles et son habileté à maintenir des conditions pacifiques (Rôle A-2 du tableau # 2).

2. est capable de traiter humainement les groupes ou personnes rencontrés durant son devoir de contrôle de foules variant du rassemblement sportif aux perturbations civiles. L'évaluation de performance

peut inclure des critères tels que la fréquence de réactions adverses ou les blessures subies par les personnes impliquées et l'habileté de l'officier à manier les foules. (Rôle D-3 du tableau # 2)

3. est capable d'utiliser de discrétion entre l'application des exigences de la loi et les exigences pour contrôler efficacement la foule. L'évaluation de performance peut inclure des critères tels que la vitesse avec laquelle le contrôle est établi et l'ordre rétabli, l'étendue des dommages et pertes à la propriété, la fréquence des blessures aux participants ou spectateurs de la situation. (Rôle E-2 du tableau # 2)

4. est capable, par sa présence ou comportement de maintenir la discipline et contrôler la foule avec le minimum ou sans force physique. L'évaluation de performance peut inclure des critères tels que la fréquence de blessures aux policiers (en uniforme et en civil dans la foule) le nombre et le type de rapports du public concernant le comportement de l'officier et la rapidité des réactions de l'officier (Rôle E-3 du tableau # 2).

5. est capable d'utiliser les connaissances du comportement individuel ou de la foule, d'utiliser une variété de communications et de dextérité pour

contrôler les individus ou groupes agissant à l'intérieur d'une foule, afin de décourager la violence possible lors d'affrontement avec un groupe ayant les conditions émotionnelles et d'émeute en potentiel avec lequel l'officier est ou n'est pas familier par un contact précédent. L'évaluation de performance peut inclure ces critères tels que les plaintes fondées de citoyens, la fréquence de suggestions de diversion et leur acceptation par la foule, la fréquence de blessures et de dommages à la propriété.

On peut établir des objectifs de performance et des critères d'évaluation pour toutes les tâches mentionnées dans le tableau # 2. Elles seront toujours ouvertes pour discussion, soit par le milieu syndical, soit par les gestionnaires intermédiaires devant faire l'évaluation.

RELATIONS ENTRE LES ROLES ET TACHES DU POLICIER POUR DETERMINER LES OBJECTIFS DE PERFORMANCES.

| TÂCHES | A | | | | | B | | C | D | | | E | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Aide au personnel du système judiciaire et autres agences. | Affermir le respect des lois et du système judiciaire. | Fournir assistance au public. | Recherche et dissémine l'information. | Analyse et communique l'information | Administration de causes | Contribution au développement personnel et social | Objectivité et éthique professionnelle | Protège les droits et dignité | Procure traitement humain | Applique lois impartialement | Applique lois selon conditions | Maintenir l'ordre |
| Rôle-conseil | | | | x | x | | x | x | | | | x | x |
| Enregistrement de prisonniers | | | | | | | | | x | x | | | x |
| Collecte et conservation d'évidence | | x | | | x | | | | x | | | | |
| Communication | | x | x | | x | x | | | | | | | |
| Consultation à propos des "causes" | x | | | | | x | | x | x | | | | |
| Contacter les familles du suspect ou plaignant, etc. | | x | | | x | | x | x | x | | | | x |
| Contrôle de foules | | x | | | | | | | | x | | x | x |
| Défense personnelle ou d'autrui | | x | | | | | | | | | | | |
| Prévention du crime | | | x | | | | x | | | | | | x |
| Développement personnel | | | | x | x | | | | | | | | |
| Interaction avec autres agences | x | | | | | | x | | | | | | |
| Entrevues | | | x | | x | | x | | x | | | | |
| Enquêtes | | | | | x | | | x | x | | | | x |
| Arrestations | | x | | | x | | | x | x | x | x | | x |
| Solutions de conflits interpersonnels | | | | | x | | x | x | | x | x | | x |
| Transport de détenus | | | | | | | | | x | x | | | x |
| Participation communautaire | | x | | | x | | | | | | x | x | |
| Participation au procès | x | | | x | x | | x | x | x | | | | |
| Patrouille | | x | | | | | x | | | | | | x |
| Préparation de rapports | | | | | x | | | x | | | | | |
| Préparation-mandat de perquisition | x | | | | x | | | | | | | | |
| Recouvrement articles volés | | x | | | x | | | x | | | | | |
| Référence à une autre agence | | x | | | | | x | x | | | | | |
| Contrôle de la circulation | | | x | | | | | x | x | | | x | x |
| Réponse à la victime | | | | | | | x | x | x | | | | |
| Revision des causes | | | | | x | | | | | | | | |
| Descentes et saisies-feuilles | | | | | | | | | x | | | x | x |
| Recherche d'évades | | x | | | | | | | x | x | | | x |
| Témoignages | x | | | | x | | | x | x | | | | |
| Examen-contenu alcool (technicien) | | x | x | | x | | | x | | | | | x |
| Entraînement | | | | x | | x | | | | | | | |
| Utilisation-entretien d'équipement | | x | | | | | | | | | | | |
| Procurer mesures d'urgence | | | x | | x | | | | x | | | | x |

TABLEAU 2

# MODELE D'ENSEIGNEMENT PROGRAMME EN FORMATION POLICIERE

Faire de l'enseignement programmé implique une approche systématique où la recrue, l'instructeur et l'ensemble du personnel du centre d'entraînement connaissent les objectifs de l'entraînement, les moyens pour y parvenir et le mode d'évaluation qui sera utilisée pour vérifier les résultats de la recrue et la pertinence du système d'entraînement.

La première étape est l'établissement ou le regroupement en module des sujets à étudier ou sur lesquels il y aura entraînement pour ensuite les relier aux objectifs de performance de l'entraînement. Il faut de plus indiquer la stratégie ou moyens utilisés par l'instructeur, le temps d'apprentissage et le temps où on utilisera un laboratoire. On retrouvera au tableau 3, un exemple d'un tel regroupement avec indication du numéro de module, son titre, le numéro représentant l'objectif de performance et son titre.

Il est bon de se rappeler que l'objectif de performance d'entraînement peut avoir des sous-objectifs que l'on se doit de connaître et d'énumérer en relation avec l'objectif principal (ex: 46 à 46b - 46c - etc). De plus, le module lui-même sera réparti en sous-modules avec une numérotation pertinente (ex: 1.1 - 1.2 - 1.3 - etc). C'est

ainsi que dans le module numéro 11 "réponse à un appel", on retrouvera pour "réponse à un vol" le numéro 11.9 puisqu'il est généré du module numéro 11. On retrouvera au tableau numéro 4, un exemplaire d'un objectif que l'on numérotera 46, se rapportant au module numéro 11.9 où l'on décrit les sous-objectifs. La séquence ou étapes à suivre pour compléter le module numéro 11.9 se trouve au tableau numéro 5 dans la charte microséquence. Comme il se peut que les sous-objectifs de ce module aient un rapport avec les objectifs d'autres modules, on les indiquera tel que représenté au tableau 6.

L'habileté requise ou la capacité de le faire sera décrite pour chaque objectif et tâche comme l'indique le tableau 7 et 7a. Il est utile de relier les objectifs aux principes de base en apprentissage et le tableau 8 en est un exemplaire.

Ce que comprend le module

Voici un bref exposé de ce que comprendrait le module (feuillets distribués à la recrue) 11.9 pour l'enseignement programmé.

1. Introduction

   Une description sommaire de l'objectif et sa relation avec l'entraînement à subir, avec un exposé ou historique sur le vol, les statistiques s'y rapportant et

2. A. Aspect légal

Section du Code criminel auquel l'infraction se rapporte.

B. 1) Eléments pour constituer un vol et une description de chaque avec explications, jurisprudence s'y rapportant, etc.

2) Exemple de situations démontrant chaque genre de vol.

3) Examen à choix multiples (ou autre genre) pour la recrue.

4) Clef-réponse pour auto-correction avec critère de réussite.

Nota bene: Si réussi, continuer page suivante.

Si non réussi, relire page X à Y.

3. Répétition du chapitre 2 ci-haut, mais pour tentative de vol, ainsi que 2-B 1), 2), 3), 4), mais adapté à la tentative de vol.

4. Procédure

a) Une introduction aux procédures utilisées

lors d'un appel de vol avec sa relation aux communications (appel-radio), les approches possibles pour répondre à ce genre d'appels et quelques situations ou exemples de ces approches puisque le vol peut être terminé ou en progrès, etc.

b) Décrire chaque objectif et tâche possibles rencontrés dans le module 11.9 avec les exemples, les procédures à suivre, les formulaires à remplir, etc.

c) Un examen avec clef ou solutions (tel que décrit ci-haut) sur les procédures.

d) Un formulaire complété avec les explications nécessaires pour chaque espace à remplir.

e) Un formulaire à compléter avec une situation fictive regroupant les renseignements par la recrue - un formulaire auto-correctif de cet exercice.

5. Conclusion

Une conclusion avec revision rapide de tous les éléments importants pour ce module:

a) Une feuille-résultat pour inscrire tous les

résultats de l'examen, les remarques pour la ou les simulation (s) nécessitées dans ce module.

b) L'examen officiel et le solutionnaire.

c) Notes et instructions administratives pour l'examinateur et l'instructeur conseiller.

d) Une liste descriptive de tous les aides audio-visuels, précis et équipement requis.

GUIDE DE L'INSTRUCTEUR

Le guide de l'instructeur comprendra tous les éléments mentionnés précédemment et inclura toutes les instructions nécessaires à l'utilisation des examens, le mode de supervision (coaching), les principaux endroits où il peut y avoir difficulté, le solutionnaire avec les justifications de ces réponses s'il peut y avoir ambiguité. On devra de plus indiquer et inclure les scénarios, etc. nécessaires aux simulations, les instructions nécessaires au programme de vidéo et cassettes.

Une section ou chapitre du guide des instructeurs se doit de présenter les options d'enrichissement et de correctifs à apporter pour assurer le maximum à la recrue dans le système d'entraînement. Il est utile de préparer une

feuille de rapport sur les déficiences dans l'entraînement. Ce rapport indiquerait les deux principaux item identifiés dans le système. C'est-à-dire, numéro du module, de l'objectif et leur rapport avec le matériel instructif, les objectifs de performance dans l'entraînement et les critères d'examens. On pourrait situer le problème et comment on en est venu à l'identifier, ainsi que la fréquence d'événements.

On retrouvera au tableau 9 une charte séquentielle permettant à la recrue de suivre lui-même l'orientation de son entraînement. De cette charte, on peut bâtir une charte de progrès qui est remise à la recrue pour son information et contrôle le personnel dans lesquels on détermine les pré-requis à chaque séquence et les séquences qui sont parallèles ou suivantes. Dans cette charte de progrès, on lui indiquera le temps approximatif pour la compléter, le titre et le critère de réussite. Il y a suffisamment d'espace pour y inscrire les heures de travail effectuées, les résultats d'examens et la signature de l'instructeur l'ayant supervisée.

Pour la recrue débutant dans un tel système, on rencontre comme motivation la possibilité de terminer plus rapidement son entraînement (ex: 16 semaines, en moyenne au lieu de 20 possibles) de céduler ses activités et travail

selon ses aptitudes et acquérir un sens de responsabilité. La discussion individuelle de son travail avec l'instructeur lui enlève le sentiment d'être un numéro dans un milieu rigide d'entraînement. Pour l'instructeur, il y a une approche différente puisqu'il devient un superviseur (coach) et a possibilité de mettre en évidence les qualités requises pour conseiller et obtenir une meilleure communication avec la recrue, ne dispensant plus simplement de l'information comme c'est le cas dans l'entraînement fréquemment utilisé.

| NO MODULE | TITRE DU MODULE | O.P.E. NO | Titre de l'objectif de performance d'entraînement | Stratégie Inst. | Bibliothèque | Temps APPR/AGE | Pratique Habileté |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1.2 | Tenue et comportement - inspection | 153 | Inspection - Début du quart de travail | CAS Lec. | + | 2.5 | NIL |
| 2.1 | Observance des procédures | 142 | Application des procédures pour revolver | | + | 1.5 | NIL |
| | Tir au revolver | 143 | Procédure après le tir du revolver | CAS Dém. | | 6.5 | Salle TIR |
| 2.2 | Nomenclature du revolver | 144 | Instruction pour étui et revolver non en service | | A faire | 1.5 | NIL |
| 3.2 | Utilisation et démonstration du radio (Réc.-émet.) | 62 | Connaître les fonctions de la radio | | + | 4.5 | 1.0 |
| 3.3 | Transmission de radio | 65 | Démontrer les techniques de communication - Radio | SIMUL. DEMONS. | | | |
| | | | | | | | |
| 6.8 | Utilisation - agents chimiques | 141 A | Connaissances des agents chimiques | | + | .8 | NIL |
| | | 141 B | Démonstration - masque à gaz | | | | 1.2 |
| | | 141 C | Utilisation du masque et autres | CAS Dém. | + | | RANGE |
| 8.6 | Patrouille - Région DOM/COm | 89 | Méthodes de patrouilles | | + | 2.3 | 1.2 |
| 10.10 | Premiers soins | 179 | Donner la respiration artificielle | CAS Dém. Sim. | | 1.8 | .2 |
| 11.9 | Réponse à un appel de vol | 46 | Application des connaissances pour répondre à un appel de vol | | + | 1.7 | .5 |

11.9 = MODULE UTILISE COMME MODELE

TABLEAU No 3

LA FORMATION POLICIERE DANS NOTRE SYSTEME EDUCATIONNEL

L'entraînement policier a été pendant de longues années la responsabilité du corps policier concerné.s'il en avait les ressources humaines, physiques et financières. Un rapprochement s'est fait avec la venue de l'option technique policière dans les CEGEP. Il est encore trop tôt pour parler d'échec ou de réussite de ce système. On peut toutefois se poser certaines questions: Comment s'assurer de la qualité et de l'uniformité de l'enseignement des données techniques et scientifiques des opérations policières ? Est-il économique d'offrir cette option dans un CEGEP pour une vingtaine d'étudiants seulement ? Quels sont les bénéfices apportés à l'ensemble du milieu policier grâce à la fraternalisation du futur policier avec les cégépiens ?, etc.

Que doit faire un candidat ayant une formation dans une autre option que techniques policières, surtout s'il est âgé de 25 à 30 ans avec une bonne expérience du milieu de travail et rencontrant toutes les exigences pour devenir un bon policier ? Notre système d'entraînement permettra-t-il dans quelques années la venue d'un candidat de ce genre ? On recherche la professionnalisation du groupement policier, mais aucun avantage n'est présenté au gradué universitaire sur le plan rémunération ou plan de carrière. Les transferts ou entrées latérales ne sont pas permises ou acceptées tant

au point de vue civil que policier.

Les "crimes à collets blancs" tels que les fraudes commerciales, etc. deviennent de plus en plus fréquents d'où la nécessité d'enquêteurs hautement spécialisés dans ces nouveaux domaines.

Pour obtenir ce spécialiste, s'agit-il de lui faire suivre des études spécialisées en comptabilité, etc. puisque l'option techniques policières ne l'a pas formé à être un spécialiste en comptabilité (ou même dans les notions élémentaires de comptabilité) ? Je ne crois pas, puisque de cette façon il faudrait attendre de trois à sept ans pour utiliser ses services. Il serait plus économique d'embaucher un professionnel qui, après l'entraînement de base et une orientation dans le travail policier (6 mois à 1 an), pourrait être utilisé dans sa spécialité. Il y aurait économie de temps et de coûts puisque de 3-7 ans, on passerait à six mois-1 an, pour obtenir les services du professionnel et les frais de formation auront été assumés par le candidat.

Tout en permettant la spécialisation par la formation universitaire, il ne faudrait pas oublier le policier généraliste à qui on reproche souvent de ne pas avoir de motivation autre que l'aspect rémunération du travail policier, c'est pourquoi afin de satisfaire les deux options

(spécialiste-généraliste), il serait important de débuter au Québec une formation universitaire dans la profession policière, d'où l'obtention de spécialistes en opérations, contrôle, finance, personnel, etc.

C'est ainsi que le rôle de recherche et spécialisation pourrait être amélioré puisque l'université en plus de former des spécialistes aide à la recherche et au développement du milieu où elle dispense la formation.

On retrouvera ci-après un exemple de cours pouvant être dispensés pour l'obtention du diplôme de premier cycle universitaire en administration de la Justice.

Bachelier en Administration de la Justice
24 cours en option - 6 cours au choix
Options - Police
Détention
Aide à la jeunesse

Option Police

Titre des cours:

101 Introduction à la loi
102 Introduction à la criminologie
103 Code criminel
104 Loi de la preuve

105 Administration de la justice

106 Introduction à la criminalistique

107 Administration policière I Administration

108 Administration policière II Opérations

109 Administration policière III Services auxiliaires

200 Enquête criminelle

201 Circulation routière

202 Techniques de patrouille

203 Photographie policière

204 Dactyloscopie

205 Arrestation - Fouille - Saisie

206 Criminalistique avancée

207 Techniques interrogatives

208 Drogues et narcotiques

209 Délinquance juvénile

301 Supervision de la circulation

302 Supervision policière

303 Relations communautaires

304 Prévention du crime

305 Sécurité industrielle

306 Planification et urgence

307 Moralité - Jeux - Crime organisé

308 Protection et surveillance

309 Stage d'étude en milieu policier

Cours au choix

401 Introduction à la psychologie

402 Analyse statistique

403 Administration du personnel

404 Principes de management

405 Négociations collectives

406 Rationalisation des choix budgétaires (P.P.B.S.)

407 Comportement - Organisation

408 Modèles mathématiques

Description sommaire

101 Introduction à la loi

Organisation ou agences impliquées dans l'administration de la justice; histoire et juridiction des trois niveaux: fédéral, provincial et municipal. Système de contrôle judiciaire, responsabilité du policier, son agence, droit civil, droit administratif, etc.

102 Introduction à la criminologie

Notions préliminaires - définitions - phénomènes sociaux - facteurs criminogènes - criminologie judiciaire - psychologie judiciaire - typologie de criminel et victime. Effets sociaux de l'incarcération et rôle du policier dans la criminologie.

103 Code criminel

Histoire et développement du Code criminel, éléments du crime, parties à un crime, éléments de crimes spécifiques. Utilisation de la jurisprudence et études de causes jugées importantes.

104 Loi de la preuve

Règles et principes de l'exclusion et sélectic. - fardeau de la preuve - nature et effets de la présomption - droits et privilèges de l'accusé et témoins, etc.

105 Administration de la Justice

Procédure criminelle de l'appréhension à la conviction, arrestation, procédure, extradition et mandats, fonctions des jurés, enquête du coroner, procédure du procès, appel, rôle du policier dans ce système.

106 Introduction à la criminalistique

Le rôle de la science dans le système judiciaire - discussion et illustration des opérations accomplies dans un laboratoire médico-légal - introduction au concept d'évidence physique, son aide à l'enquêteur.

107 Administration policière I (adm)

Examen détaillé des problèmes de commandement et

diverses orientations dans l'organisation policière et son management, le processus de planification, opérationnel et budgétisation à tous les niveaux, incluant l'aspect du service du personnel.

108 Administration policière II (op.)

Analyse de l'organisation et management des fonctions, patrouille, enquête, moralité, jeux, aide à la jeunesse, incluant une critique des méthodes, procédures et techniques utilisées.

109 Administration policière III (serv. aux.)

Analyse de l'organisation et management des fonctions de support incluant la structure du système de communication et de records, les contrôles d'équipement, ressources physiques, etc.

201 Circulation routière

Etude problématique du contrôle de trafic, genre d'accidents, utilisation du Code de la route et autres lois relatives à la circulation routière dans la province de Québec et au Canada.

202 Techniques de patrouille

Responsabilité, pouvoirs, devoirs du patrouilleur en uniforme, les procédures de patrouille, l'interview ou interrogation en patrouille, procédure d'arrestation, transport de l'accusé ou prisonnier, descente, fonctions du policier patrouilleur dans la prévention du crime.

203 Photographie policière

Application de la photographie dans les opérations policières avec emphase sur la conservation des évidences physiques et leur utilisation à la cour.

204 Dactyloscopie

L'identification dans le domaine judiciaire, techniques et procédures de classification, règle de la preuve à la cour, techniques de révélation et prélèvement des empreintes de personnes vivantes ou cadavres, lois pertinentes à la preuve par empreinte, etc.

205 Arrestation, fouille et saisie

Droits de l'homme, lois pertinentes à l'arrestation, la fouille et la saisie, jurisprudence s'y rapportant, le problème de reconcilier les droits de l'homme à l'intérêt de la communauté en matière de sécurité et prévention du crime.

206 Criminalistique avancée

Procédé analytique appliqué aux évidences physiques, analyse de matériaux à évidence, tels que: verre, fibre, cheveux, peinture, etc., étude des caractéristiques microscopiques des armes à feu, marques d'outils, etc.

207 Techniques interrogatives

Etudes des méthodes modernes de comportement avec les témoins, informateurs ou suspects, évaluation des méthodes et techniques de détection du mensonge, considérations physiologiques et psychologiques dans l'interrogation.

208 Drogues et narcotiques

Les lois sur les drogues et narcotiques, historique, usage et effets des drogues, enquête sur les narcotiques et drogues dangereuses, effets sociaux, contrôle légal et médical.

209 Délinquance juvénile

Etude des lois et organisations d'aide à la jeunesse, droit de l'adolescent, procédure se rapportant à l'incarcération, la probation ou la surveillance d'un adolescent, bien-être sociologique, psychologique, et juridique.

301 Supervision de la circulation

Supervision du trafic et contrôle des accidents, reconstruction des accidents et analyse des causes, contrôle de la congestion, analyse de trafic, événements spéciaux, planification et organisation, système de record, coordination avec les autres agences.

302 Supervision policière

Responsabilités du superviseur dans les relations humaines, moral des employés et la discipline, classification des positions, sélection, entraînement, évaluation des subalternes, techniques de leadership et principes de supervision.

303 Relations communautaires

Interrelations entre l'administration judiciaire, ses agences, les écoles et la communauté en général, la prévention du crime, la délinquance juvénile, le contrôle de la moralité, des narcotiques et les problèmes rencontrés dans le comportement de ces groupes.

304 Prévention du crime

Histoire et rôle de la prévention du crime, étude des méthodes et procédés utilisés, recherches appliquées dans le domaine de la prévention, étude de corrélation entre les différentes philosophies mises en application.

305 Sécurité industrielle

Analyse des méthodes utilisées dans la protection des bâtisses et leur contenu, organisation de la garde ou des agents de sécurité, enquête de référence sur le personnel, organisation d'urgence, protection contre le feu, examen ou enquête de sécurité, degré de protection requis, etc.

306 Planification et urgence

Etudes sur les aspects de la planification, notion de cheminement et de rétroaction du système, mise sur pied d'un systèm d'urgence. Mise en situation de cas pratiques et étude critique de système d'urgence en usage.

307 Moralité - Jeu et crime organisé

Etude des procédés utilisés pour contrôler les organisations vivant du crime organisé, ainsi que des méthodes utilisées par la police pour faire échec à ces organisations, étude critique de commission et enquête ayant oeuvré dans ce domaine.

308 Protection et surveillance

Etude des méthodes de protection utilisées pour les personnages importants, politiques ou autres, genre de surveillance, planification nécessaire à une visite d'homme d'état, mode de contrôle et communication utilisée, etc.

309 Stage d'études en milieu policier

Stage permettant une analyse des méthodes utilisées dans le travail policier, d'où rapport d'évaluation par le professeur sur le projet présenté par l'étudiant dans un domaine particulier.

Cours No 400 et plus

Cours déjà en existence dans l'enseignement universitaire, permettant un élargissement des connaissances et ayant pertinence aux fonctions rencontrées dans l'administration de la justice.

## BIBLIOGRAPHIE


1. Crawford, M.P. "Concepts of Training", dans Psychological Principles in System Development, Holt, Rinehart and Winston, New York, 1962, pages 301, 342.

2. Hoehn, A.W. et McClure, A.H. The Development of Training Programs for Enlistmen Repairmen: How to define Training objectives, Research Office, Training Methods Division, Washington, D.C. 1960.

3. Miller, R.B. "Analysis and Specification of Behavior for Training" Training Research and Education, University of Pittsburg Press, 1962, pages 31-62.

4. Miller, R.B. "Task, Description and Analysis", dans Psychological Principles in System Development, Holt, Rinehart and Winston, New York, 1962, pages 187-230.

5. Gagné, R.M. et Bolles, R.C. "A Rerew of Factors in learning efficiency" dans Automated Teaching, John Wiley and Sons, Inc., New York, 1959.

6. Mc Cebee, W. et Thayer, P.W. Training in Business and Industry, John Wiley & Sons, Inc., New York, 1961.

7. Lumsdaine, A.A. "Instructional Materials and Devices", dans Training Research and Education, University of Pittsburg Press, 1962, pages 247-294.

8. Glaser, R. Teaching Machines and Programmed Learning, National Education Association, Washington, D.C., 1964.

9. Frederiksen, N. "Proficiency Tests for Training Evaluation" dans Training Research and Education, University of Pittsburg Press, 1962, pages 323-346.

10. Fleishman, E.A. "The Description and Prediction of Perceptual-Motor Skill Learning" dans Training Research and Education, University of Pittsburg Press, 1962, pages 137-176.

11. Entrevue personnelle avec Dr. John P. Kenney, professeur en administration policière, California State University, Long Beach, U.S.A.

12. Entrevue personnelle avec Dr. Leo C. Hertoghe, professeur en administration policière, California State University, Sacramento, U.S.A.

## DESCRIPTION-MODULAIRE

MODULE NO 11.9

TITRE: REPONSE A UN APPEL DE VOL

PRE-REQUIS: 3.7 - 6.2 - 11.1 - 11.4 - 11.7 - 11.8

| SEGMENT | DESCRIPTION D'OBJECTIFS | APPRENTISSAGE TEMPS APPROX. |
|---|---|---|
| 46.4 | Identification d'une infraction "Vol" | 20 minutes |
| 46.5 | Identification "Tentative de vol" | 10 " |
| 46.1 | Premiers soins | 5 " |
| 46.2 | Protection - Scène de crime | 10 " |
| 46.3 | Entrevue plaignant ou témoins | 10 " |
| 46.6 | Préparer formulaires appropriés | 5 " |
| 46.7 | Communication - surveillance (appel-radio) | 5 " |
| 46.8 | Faire les notifications nécessaires | 5 " |
| 46.9 | Localiser et identifier les témoins | 5 " |
| 46.10 | Compléter les formulaires | 15 " |
| 11.9 | Examen | |

TABLEAU No 4

CHARTE MICRO-SEQUENCE

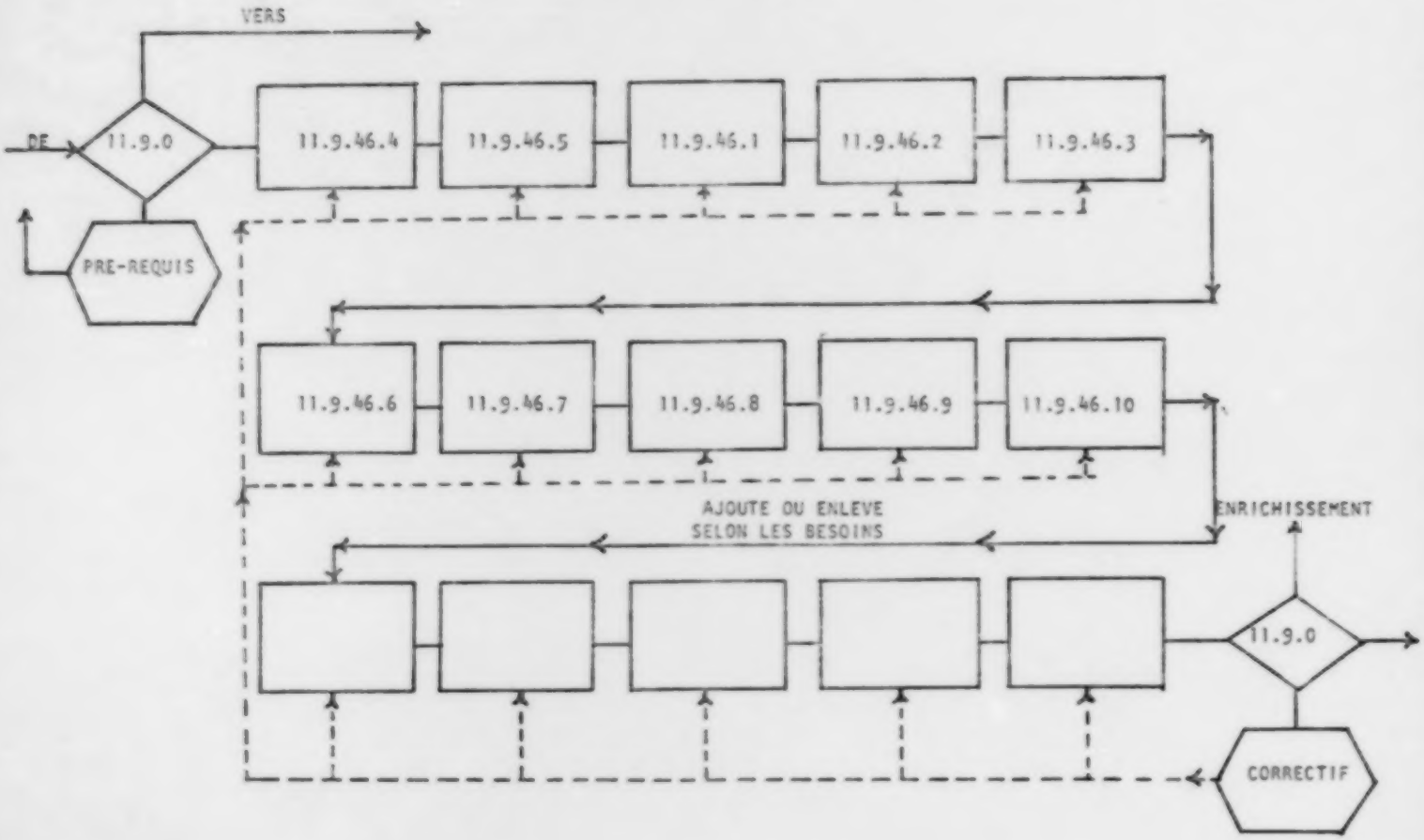



TABLEAU No 5

CHARTE MICRO-SEQUENCE

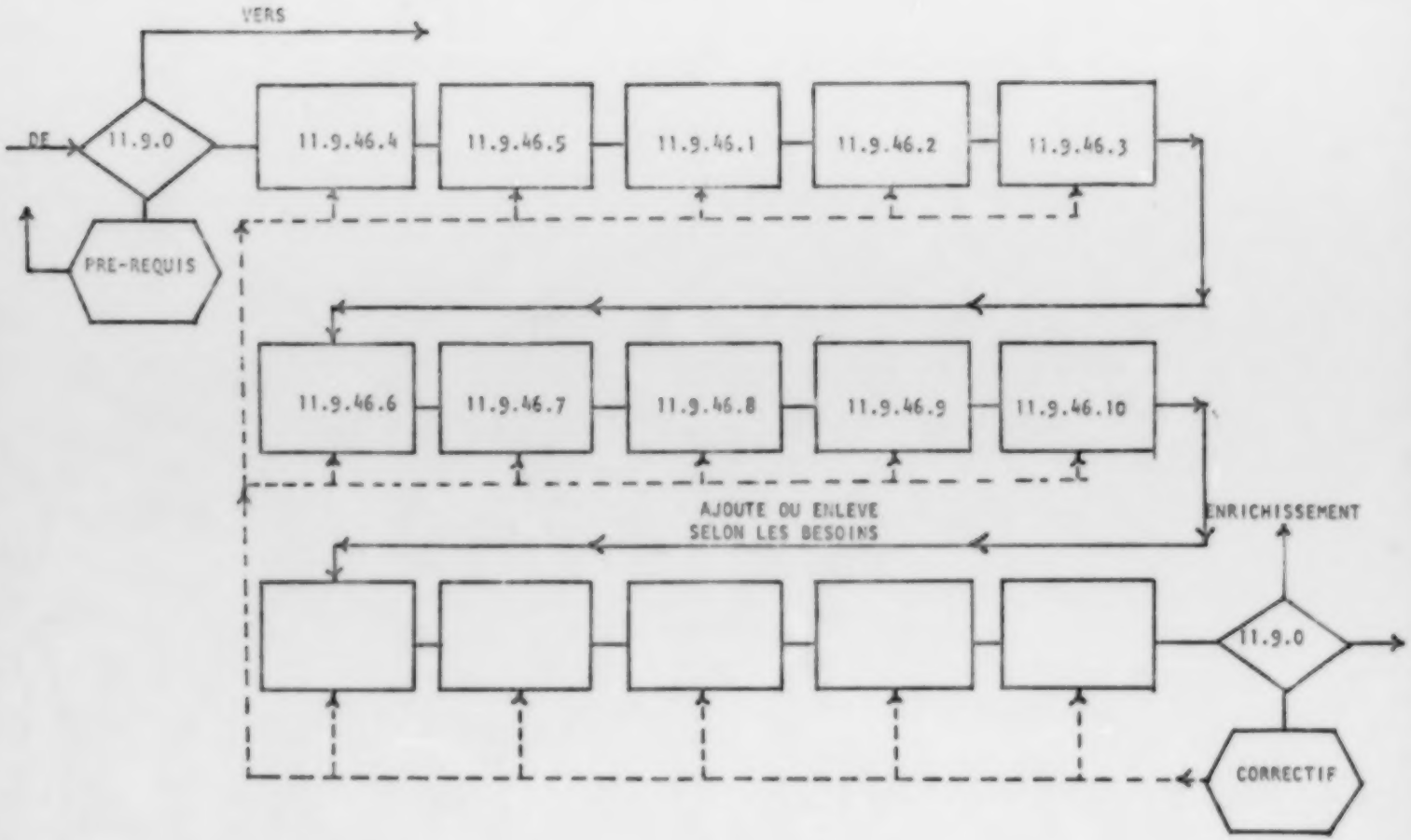



TABLEAU No 5

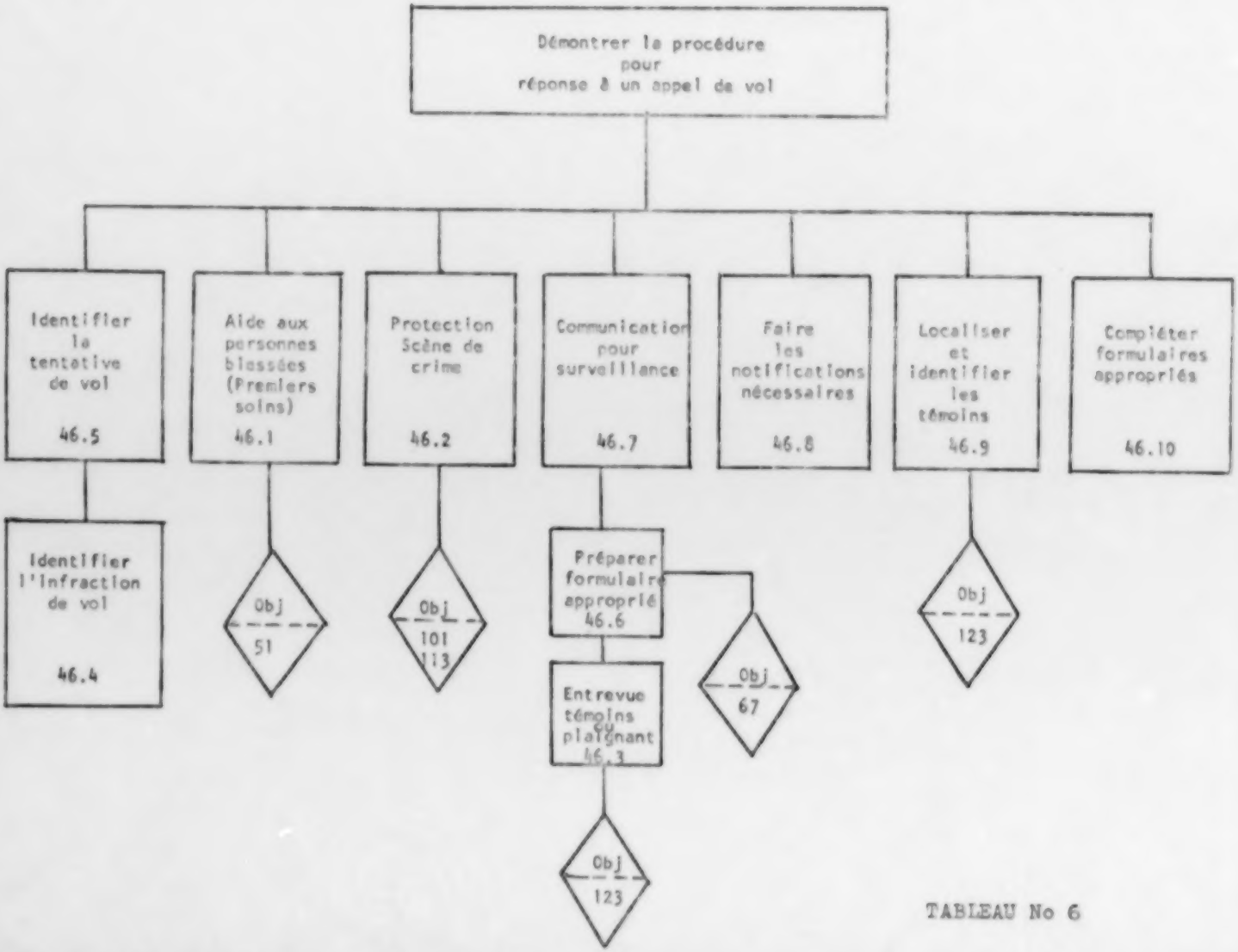

Démontrer la procédure pour réponse à un appel de vol
Identifier la tentative de vol 46.5
Aide aux personnes blessées (Premiers soins) 46.1
Protection Scène de crime 46.2
Communication pour surveillance 46.7
Faire les notifications nécessaires 46.8
Localiser et identifier les témoins 46.9
Compléter formulaires appropriés 46.10
Identifier l'infraction de vol 46.4
Obj 51
Obj 101 113
Préparer formulaire approprié 46.6
Obj 67
Obj 123
Entrevue témoins ou plaignant 46.3
Obj 123

TABLEAU No 6

11.9 OBJECTIF NO 46. La procédure ou actions à prendre par la recrue lors d'une requête pour réponse à un vol, devra inclure:

| Tâches | Habileté ou capacité de faire |
|---|---|
| 46.1 | Premiers soins - voir objectif No 51 |
| 46.2 | Protection de la scène de crime - voir objectif 1014113 |
| 46.3 | Entrevue du plaignant et témoins - voir objectif 123 |
| 46.3.1 | Déterminer le genre d'infraction commis |
| 46.3.2 | Aperçu préliminaire rapide, quand approprié |
| 46.4 | Identifier l'infraction de vol |
| 46.4.1 | Identifier cinq éléments de vol |
| 46.4.2 | L'accusé a pris des objets de valeur du plaignant et contre la volonté de ce dernier |
| 46.4.3 | L'accusé a pris possession de ces objets par la force ou violence - accaparé soudainement ou furtivement ou en arrachant des mains, ou en faisant terreur (crainte) au plaignant |
| 46.4.4 | L'accusé prit possession de ces objets du plaignant ou du contrôle immédiat de la personne |
| 46.4.5 | L'accusé a transporté le butin ailleurs |
| 46.4.6 | L'accusé a transporté le butin avec le droit de le faire et l'intention spécifique de le voler |

Critère de réussite: 90%

Temps d'apprentissage: 90 minutes

Tableau no 7

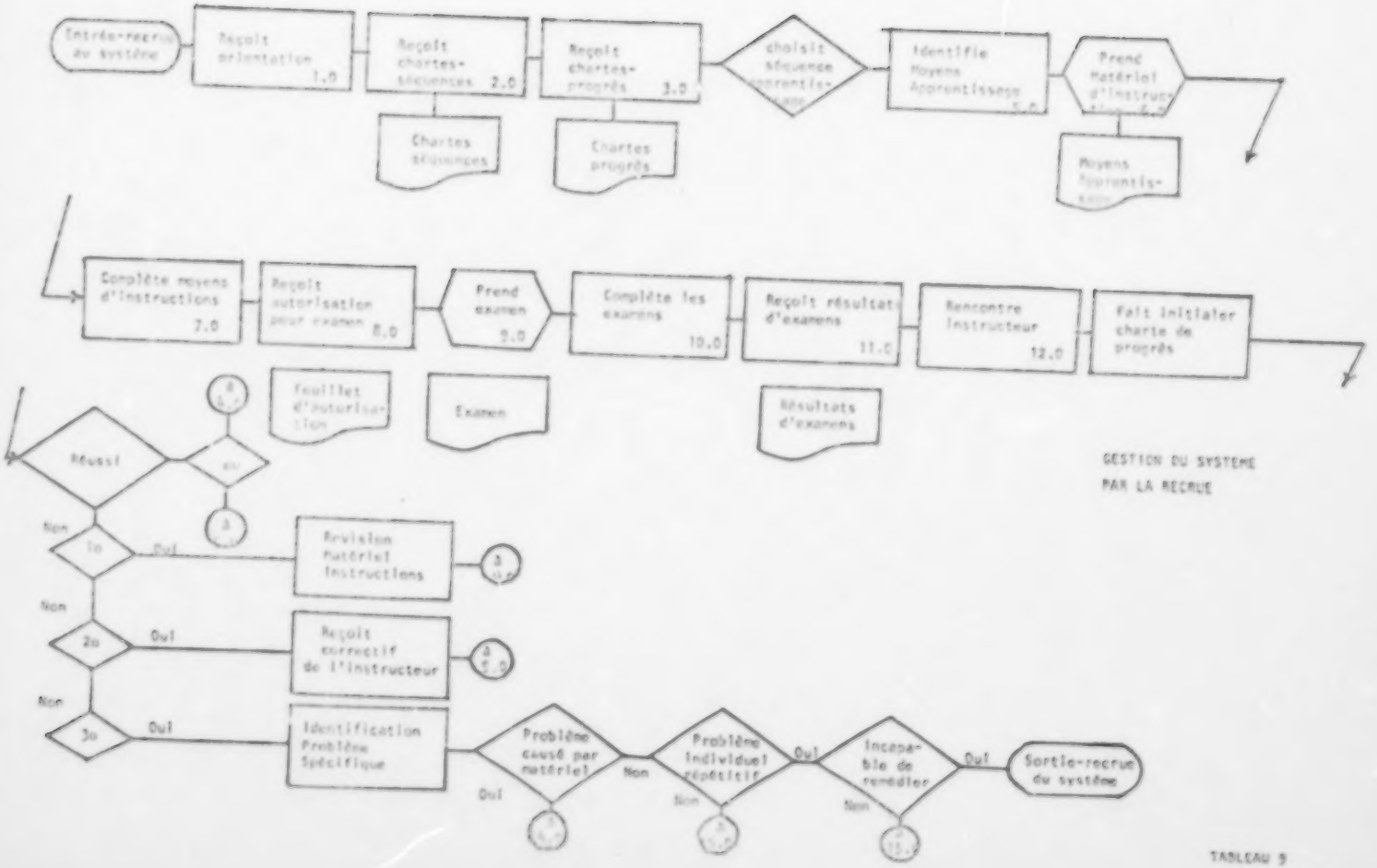
SUITE 11.9 Objectif numéro 46

| Tâches | Habileté - Suite |
|---|---|
| 46.5 | Identifier tentative de vol |
| 46.5.1 | Identifier les éléments de tentative de vol |
| 46.5.2 | Direction vers l'accomplissement du vol |
| 46.5.3 | L'infraction dépasse la préparation et a progressé pour devenir vol qualifié. |
| 46.5.4 | Au temps de l'infraction, l'accusé avait l'intention spécifique de commettre un vol |
| 46.6 | Préparation des formulaires appropriés (voir objectif 67) |
| 46.7 | Appel général sur radio (voir objectif 67) |
| 46.8 | Faire les notifications appropriées |
| 46.8.1 | Aviser l'escouade des vols |
| 46.8.2 | Aviser le laboratoire de prélèvement (identité judiciaire) |
| 46.8.3 | Prévenir direction du district |
| 46.8.4 | Prévenir morgue, si requis |
| 46.9 | Localiser et identifier tous les témoins (voir objectif 121) |
| 46.10 | Compléter les formulaires appropriés |

Tableau no 7a

| OBJECTIFS | COGNITIVES | | | | | | | PSYCHOMOTRICES | | | | | | AFFECTIVES | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | RAPPEL | RECONNAISSANCE | DESCRIMINATION MULTIBLE | CONCEPTS | PRINCIPES | SOLUTION DE PROBLEMES | HABILETE ECRITE | VERBALE | VISUELLE | AUDITIVE | TOUCHER | MANIPULATION | INITIATIVE | RESPONSABILITE | COMPORTEMENT | RESSOURCE | LEADERSHIP |
| 46.1 | | | X | | | | | X | X | X | X | X | | X | X | | |
| 46.2 | | | | | X | | | X | X | | | X | | X | X | | |
| 46.3<br>46.3.4 | | | X | | | | | X | X | X | | | | X | | | |
| 46.4<br>46.4.6 | X | | | | | | | X | | | | | | X | | | |
| 46.5<br>46.5.4 | X | | | | | | | X | | | | | | X | | | |
| 46.6 | | | | X | | | X | X | X | | | | | X | | | |
| 46.7 | X | | | | | | | X | | | | | | X | | | |
| 46.8<br>46.8.4 | | | X | | | | | X | | | | | | X | | | |
| 46.9 | | | X | | | | | X | X | X | | | | X | X | | |
| 46.10 | | | X | | | | X | | | | | | | X | | | |

Tableau no8




GESTION DU SYSTEME
PAR LA RECRUE

TABLEAU 9

ANNEXE "C"

MODELE DE RETROACTION (Follow-up)

Une fois son entraînement terminé, la recrue devrait, dès sa première assignation, être sous la surveillance d'un moniteur, c'est-à-dire un policier d'expérience ayant certaines connaissances du système d'entraînement. Sous la supervision de ce policier d'expérience, la recrue recevrait tous les conseils nécessaires pour corriger les actions posées dans l'accomplissement de ses fonctions policières.

La supervision de la recrue est une tâche difficile. C'est pourquoi cette fonction devrait être confiée non seulement à un policier ayant de l'expérience, mais à un policier dont la sélection, l'entraînement et une préparation continuelle de supervision seront les critères de base pour cette fonction de superviseur. La régionalisation de ce service permettrait d'établir un programme où la recrue pourrait être sous la supervision d'une équipe de superviseurs, permettant un éventail du style individuel et une considération de l'aspect de spécialisation dans certaines fonctions (ex: patrouilleur, aide à la jeunesse, enquêteur, etc).

Un autre point offrant un attrait particulier serait de faire une fonction permanente pour l'instructeur dans le système d'entraînement.

Les aspects de superviseur, officier d'entraînement en service, instructeur spécialisé dans un institut, etc, pourrait se réunir dans un plan de carrière permanent dans l'entraînement

l'entraînement policier. De ce fait, les critères de sélection de l'instructeur policier et civil pourraient être augmentés et offrir un attrait pour celui possédant les aptitudes à l'aspect formation policière.

Le tableau 10 indique pour le module 11.9 et l'objectif 46 les tâches qui seraient supervisées par l'évaluateur ou superviseur lors de l'assignation de la recrue. En plus de permettre une évaluation de la recrue, elle permet également de déceler les faiblesses du système d'entraînement, puisque la collection de ces évaluations à travers la province permet d'établir les statistiques de réussite ou échecs ainsi que les difficultés d'application de la théorie à la pratique des fonctions policières par la recrue.

Il faut ici se rappeler que tous les modules peuvent être ainsi appliqués ou un échantillonnage de certains modules selon l'orientation que l'on y apporte.

## RETROACTION (Follow-Up)

Cette fiche est utilisée pour l'évaluation du système d'entraînement suite à une période d'entraînement. On peut également l'utiliser pour annoter les observations pertinentes à l'évaluation personnelle du policier.

Cocher: Dans la colonne A, s'il y a eu démonstration par le superviseur.
Dans la colonne B, indiquer s'il a échoué.
Dans la colonne C, le niveau de réussite dans l'accomplissement de chaque tâche: (1) Marginal
(2) Bien réussi
(3) Très bien réussi
(4) Excellence

| | | A | B | C | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | R-1 | R-2 | R-3 | R-4 |
| 1.8.49.3 | Suite | | | | | | |
| 1.9.46.1 | Réponse à une scène de vol et premiers soins si nécessaire | | | | | | |
| 1.9.46.2 | Protection scène de crime | | | | | | |
| 1.9.46.3 | Vérifie validité de l'appel et obtient description du ou des suspect(s) | | | | | | |
| 1.9.46.3.1 | Communication pour surveillance | | | | | | |
| 1.9.46.3.2 | (Appel-radio) | | | | | | |
| 1.9.46.7 | | | | | | | |
| 1.9.46.6 | Préparation des formulaires appropriés | | | | | | |
| 1.9.46.8 | Fait les notifications nécessaires | | | | | | |
| 1.9.46.8.4 | (Escouade des vols, S.I.J. etc) | | | | | | |
| 1.9.46.9 | Localise et identifie les témoins | | | | | | |
| 1.9.46.10 | Complète les formulaires appropriés | | | | | | |
| 1.11.44.1 | Etc. | | | | | | |

COMMENTAIRES:

TABLEAU 10

# EVALUATION

Tout système désirant se maintenir en état d'amélioration constante se doit d'avoir de la rétroaction sur ses composantes. Plusieurs façons peuvent être utilisées, telles que: l'entrevue, les discussions de groupe, la rencontre des supérieurs hiérarchiques des candidats ayant reçu l'entraînement, etc. Pour ce qui est de découvrir les difficultés que la recrue aurait pu rencontrer lors de son entraînement, un moyen facile et efficace est le questionnaire d'évaluation lors du départ.

Le développement d'un questionnaire d'évaluation se doit de répondre à certains critères de base ci-après énumérés.

a) être applicable autant que possible à plusieurs genres d'entraînement

b) doit être facile à lire et compléter par la recrue (15 minutes environ)

c) avoir plusieurs dimensions du programme d'entraînement sur lequel on peut faire des jugements qualitatifs, ex: qualité générale du cours, instructeur (5), méthodes d'enseignement, pertinence du matériel, environnement du cours, etc.

d) ne pas être vague et inclure les aspects spécifiques des situations d'apprentissage telles qu'expérimentées par la recrue

e) avoir un temps minimum pour la distribution, la collection et l'étude soit manuelle ou par l'informatique

f) donner des résultats constructifs, de nature corrective, au lieu de négations

g) inclure des facteurs qui permettront aux item évaluatifs dêtre analysés par des caractéristiques répondantes choisies, ex: durée de service, orientation à l'entraînement en général, la motivation à retrouver dans ce cours, etc.

Il serait illogique de développer un questionnaire servant d'instrument pour l'évaluation de cours qui comprendrait des item étant perçus comme non-importants par les répondants. C'est pourquoi on se doit de découvrir par un groupe sélectif de policiers expérimentés, instructeurs qualifiés et éducateurs professionnels la ou les catégories d'item qu'ils croient être la plus utile dans l'évaluation. On peut en indiquer quelques-unes pouvant servir comme début d'une étude semblable.

1. Curriculum
2. Impact sur les candidats
3. Evaluation complète (overall)

4. Instructeur
5. Enseignement individuel ou programmé
6. Méthodes d'enseignement et équipement
7. Procédures d'examens
8. Motivation des répondants
9. Environnement physique
10. Administration du cours

Dans une étude similaire aux Etats-Unis, on a classifié les catégories ci-haut énumérées dans l'ordre suivant: 4, 1, 6, 10, 2, 7, 8, 5, 9 , 3. On pourrait fort bien utiliser la même séquence ou faire une étude pour l'adapter à la mentalité québécoise.

Comme document de base de travail, on retrouvera ci-après trois catégories précédemment énumérées avec les item pouvant être vérifiés dans une étude québécoise. On pourrait utiliser la terminologie.

A. fortement en accord
B. en accord
C. ni en accord, ni en désaccord
D. pas en accord
E. fortement en désaccord

1. CURRICULUM

1. Le contenu du cours était approprié aux buts et objectifs du cours

2. Le programme d'entraînement physique était suffisant
3. Le contenu du cours était trop élémentaire
4. La matière du cours était trop difficile
5. La classe était trop à un niveau de base
6. Le cours est applicable au travail pratique
7. Ce cours vous sera utile dans votre carrière
8. Le matériel du cours semble valable
9. Le contenu du cours était bon
10. Le matériel présenté dans le cours était généralement approprié pour la grosseur du département
11. Le contenu de ce cours vous a impressionné comme étant important et pertinent pour vous
12. Le cours rencontre les exigences de nos jours
13. La matière était facile à suivre
14. Certains sujets devraient être enlevés du curriculum
15. Il n'y a pas de nécessité de faire des changements au curriculum

2. IMPACT SUR LES CANDIDATS

1. Ce cours est un défi à votre intelligence et habileté de concentration
2. Ce cours a augmenté ma capacité de pensée analytique et de solutions aux problèmes

3. A cause de ce cours, vous avez changé votre opinion sur certains sujets ayant été présentés
4. Vous avez participé plus à des discussions ou échanges de vues que dans d'autres cours similaires
5. A cause de ce cours, je devrais être capable de mieux faire mon travail
6. Ce cours m'a motivé à être plus attentif en classe
7. Je suis devenu plus confiant dans mon habileté à accomplir mon travail
8. Ce cours m'a aidé à développer de nouvelles aptitudes
9. J'ai appris plusieurs nouveaux faits dans ce cours.

10. ADMINISTRATION DU COURS

1. Les objectifs du cours étaient bien indiqués dès le début du cours
2. Le cours était bien organisé
3. La matière du cours semblait présentée de façon logique
4. Le cours couvrait trop de matières pour le temps requis
5. Le temps alloué aux périodes de classe devrait être réduit

6. Le cours devrait être réduit
7. La classe était trop nombreuse
8. Les repas étaient excellents
9. Les objectifs majeurs du cours furent bien complétés
10. Le cours devrait être divisé en cours de base et avancé
11. Les objectifs du cours furent atteints
12. Il y avait continuité d'une classe à l'autre
13. Les objectifs du cours devraient être modifiés
14. La matière du cours fut présentée à un niveau de difficulté satisfaisant.

Pour ce qui est de l'évaluation d'un instructeur ou des instructeurs par les candidats on peut formuler une longue liste de sujets tels qu'énumérés ci-après.

INSTRUCTEUR(S)

1. Généralement, leçons à un niveau où la classe peut comprendre
2. Donne des explications claires
3. Généralement, encourage les candidats à exprimer leurs opinions
4. Sont généralement enthousiastes lors des présentations
5. Généralement réceptif aux idées nouvelles
6. Semble prêt à écouter l'opinion d'un candidat

7. Indique la relation entre la théorie du cours et son application pratique
8. Fait un bon partage entre comment le faire et pourquoi le faire
9. Se concentrait sur le sujet et ne prenait pas de tangente sur d'autres sujets
10. Avait des connaissances élargies, exactes et récentes sur le sujet
11. S'exprimait clairement
12. Rendait la matière intéressante
13. Rendait le cours significatif aux candidats
14. Fournissait l'opportunité aux candidats de présenter leurs points de vue
15. Partageait les valeurs professionnelles et l'idéal du travail pratique avec les candidats
16. Avait des présentations qui engendraient la réflexion
17. Dans les limites de temps, couvre le sujet en profondeur
18. Infiltre en nous l'intérêt et l'enthousiasme de la matière
19. Suivait le syllabus présenté
20. Démontre une dignité professionnelle en classe
21. Donne le cours avec enthousiasme et confiance
22. Est respectable à cause de ses connaissances et son habileté
23. Conserve mon attention durant tout le cours
24. Démontre par leur langage et attitudes le respect pour les candidats

25. Etait "froid" dans leur présentation
26. Répond avec satisfaction aux questions
27. Base ses leçons ou cours sur des faits au lieu d'opinions
28. Les "conférenciers" (invités) étaient très qualifiés
29. Essayait de couvrir trop de matériel
30. Leur présentation permettait de prendre des notes facilement
31. Donnait son cours d'une façon dénotant préparation et planification
32. Semblait intéressé à ce que le candidat ait compris ou appris correctement
33. Montrait au candidat les diverses approches d'un problème et les solutions possibles
34. Aurait dû donner les sources ou références quand l'information supplémentaire pouvait être trouvée
35. Indiquait clairement ce qu'il attendait des candidats
36. Mes responsabilités en tant que candidat étaient clairement définies par l'instructeur
37. Etait généralement bien préparé pour les cours
38. Utilisait des exemples ou expériences personnels pour expliquer certains points
39. Généralement, je serais prêt à prendre d'autres cours des instructeurs de ce cours

Suite à cette énumération, il n'y a plus qu'à faire

un formulaire et y inscrire ceux que l'on croit nécessaires à l'évaluation recherchée. Dans plusieurs milieux, on utilise le "jugement des pairs" pour vérification des remarques d'un instructeur sur un candidat. Dans ce procédé, chaque candidat écrit par ordre le rang où il situe ses camarades de classe, ainsi que la ou les qualités et défauts prédominants chez ces derniers. Une compilation et moyenne authentique de ce procédé indique avec assez de précision l'évaluation individuelle des candidats et correspond avec l'évaluation de l'instructeur qui doit s'interroger sur les écarts qu'il pourrait y avoir entre son évaluation du candidat et celle de ses pairs.

Pour connaître le sentiment des candidats envers un cours, on peut inclure comme question générale le procédé des figures énoncées ci-après.

En prenant le cours dans son ensemble (sujet, environnement, instructeurs, etc.) laquelle des figures suivantes décrit le mieux vos sentiments envers le cours:

Dans l'établissement d'un mode d'évaluation, il faut s'assurer que le personnel responsable de l'évaluation soit familier avec les buts recherchés par cette dernière. De plus, il est essentiel que le groupement croit en l'importance de l'évaluation pour corriger, ou modifier si besoin il y a, le système d'entraînement en existence. De plus, dès que l'on décèle une correction, il faut y remédier dans les délais le plus raisonnable. En effet, si les répondants (recrues, policiers en recyclage, etc.) ne voient pas l'importance et de faits concrets suite à une évaluation, la confiance pouvant exister dans l'utilisation de l'évaluation devient une corvée ou un travail banal d'où s'ensuit la perte d'objectivité et de pertinence des réponses.